

Harrastajamuusikoiden sitoutuminen

Vilma Moilanen



Tekijä(t) Vilma Moilanen	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Harrastajamuusikoiden sitoutuminen	Sivu- ja liitesivumäärä 58 + 2
<p>Tässä opinnäytetyössä tutkitaan harrastajamuusikoiden sitoutumista soittamiseen yhtyeissä. Opinnäytetyön kohderyhmänä on harrastajamuusikkoja, jotka harrastavat soittamista oman päivätyönsä ohessa. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää niitä asioita, jotka vaikuttavat harrastussoittamiseen sitoutumiseen ja mitä motivaatiotekijöitä soittamiseen liittyy.</p> <p>Sitoutuminen työhön, organisaatioon tai johonkin muuhun toimintaan on tekijä, joka lisää sitoutuneen henkilön halua pysyä mukana toiminnassa. Sitoutunut henkilö nauttii kuulumisestaan kyseiseen organisaatioon ja samalla hänen sitoutumisensa lisää positiivisia tunteita organisaatioita kohtaan. Sitoutumisen kohteena oleva organisaatio hyötyy myös toimintaan mukaan sitoutuneiden henkilöiden sitoutumisesta, koska henkilöiden halu toimia mukana ja edistää organisaation toimintaa lisää organisaation tehokkuutta ja toimintaa.</p> <p>Sitoutumista lähellä oleva käsite, motivaatio, on tekijä, joka vaikuttaa myös henkilöiden halun toimia osana organisaatioita. Motivaatioon vaikuttavat henkilön sisäsyntyiset asiat, mutta motivaatioon voidaan vaikuttaa myös ulkoapäin. Motivaatio, samoin kuin sitoutuminen, vaikuttaa henkilön positiivisiin tuntemuksiin.</p> <p>Opinnäytetyö toteutetaan laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, tarkemmin sanottuna teemahaastatteluna. Teemahaastattelut toteutettiin helmikuun 2018 aikana. Teemahaastatteluissa haastateltiin 11 harrastajamuusikkoa, jotka asuivat pääkaupunkiseudulla.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä on kolme sitoutumista käsittelevää teoriaa; Meyerin ja Allenin kolmen komponentin malli, Morrow'n viisi ulottuvuutta ja Cohenin neljän komponentin malli. Motivaatioteorian opinnäytetyössä on Decin ja Ryanin itsemääräytyvyysteoria. Lisäksi opinnäytetyön aineiston analyysissä käytetään muuta sitoutumiseen ja motivaatioon liittyvää teoreettista tietoa.</p> <p>Tuloksena tästä opinnäytetyöstä voi sanoa, että harrastustoimintaan sitoutumiseen vaikuttavat samat asiat kuin työhön tai organisaatioon sitoutumiseen. Harrastustoimintaan sitoutuminen edellyttää henkilön henkilökohtaista positiivista suuntautumista sitoutumisen kohteeseen. Motivoituminen toimintaan edellyttää henkilökohtaista innostusta ja tahtoa olla mukana ja pysyä toiminnassa. Sekä sitoutumiseen että motivoitumiseen vaikuttavat henkilön sisäinen positiivinen tahtotila ja tunne siitä, että hän saa mukana olosta itselleen hyvää oloa.</p>	
Asiasanat Sitoutuminen, motivaatio, harrastus, organisaatio.	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite	1
1.2	Opinnäytetyön rakenne	2
2	Sitoutumiseen vaikuttavat tekijät	4
2.1	Sitoutumisen määrittelyä	7
2.2	Motivaation määrittelyä	11
2.3	Sitoutumista ja motivaatiota lisäävät tekijät	15
2.4	Vapaaehtoisten sitoutuminen ja motivointi	18
3	Sitoutumista käsittelevät teoriat	19
3.1	Meyerin ja Allenin kolmen komponentin malli	19
3.2	Morrow'n viisi ulottuvuutta	21
3.3	Cohenin neljän komponentin malli	21
3.4	Decin ja Ryanin itsemääräytyvyysteoria	23
4	Tutkimusmenetelmä ja tutkimusprosessi	26
4.1	Tutkimusmenetelmä	26
4.2	Tutkimuksen analysointi	29
4.3	Tutkimuksen toteutus	31
5	Tutkimuksen analyysi	34
5.1	Haastateltavien taustatiedot	35
5.2	Sitoutumiseen vaikuttavat tekijät	35
5.3	Motivaatioon vaikuttavat tekijät	39
5.4	Miten ihmissuhteet vaikuttavat sitoutumiseen ja motivaatioon?	42
6	Pohdinta	46
6.1	Keskeiset tulokset	46
6.2	Tutkimuksen luotettavuus, hyödyllisyys ja eettisyys	48
6.3	Jatkotutkimusehdotukset	50
6.4	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	51
	Lähteet	55
	Liitteet	59
	Liite 1. Haastattelurunko	59
	Liite 2. Haastattelupyynnö	60

1 Johdanto

Sitoutuminen ja motivaatio ovat merkittäviä työhön ja harrastustoimintaan liittyviä tekijöitä. Toimintaan sitoutuminen liittyy henkilön tiiviisti osaksi sitä organisaatioita, johon hän sitoutuu. Sitoutumisesta hyötyy sekä sitoutunut henkilö että sitoutumisen kohteena oleva organisaatio. Hyppäsen (2013, 320) mukaan sitoutumista pidetään tunnetilana, jossa henkilö hyväksyy tavoitteensa ja tekee töitä tavoitteidensa eteen.

Motivaatio on henkilön sisäinen käyttövoima, joka saa hänet ponnistelemaan tavoitteisiin pääsemiseksi. Motivaatio on sisäinen voima, joka mahdollistaa onnistumisen kokemuksen ja omien kykyjen käyttämisen. (Österberg 2005, 150.) Sitoutuminen ja motivaatio ovat toisiaan lähellä olevia käsitteitä, koska motivaatiotekijät vaikuttavat sitoutumiseen. Sitoutumisen ja motivaation käsitteiden ero on siinä, että motivaatio on voima, sitoutuminen on suuntautumista tiettyyn toimintaan (Koskialho 2014, 46).

Työhön sitoutumista, erityisesti organisaatioon sitoutumista on tutkittu kauan. Sitoutumista on havainnoitu eri lähtökohdista ja näkökulmista. Pääasiassa sitoutumista tutkittaessa on tutkittu sitoutumisen kohdistumista ja sitoutumisen osatekijöitä, samoin kuin työntekijöiden asenteita ja käyttäytymistä. Työhön sitoutumista voidaan pitää psykologisena ilmiönä, joka perustuu työntekijän ja työorganisaation väliseen suhteeseen. Työhön ja organisaatioon sitoutumisessa on nähtävissä samoja elementtejä kuin harrastustoimintaan sitoutumisessa, joten opinnäytetyön tietoperustasta löytyy teoriaa organisaatioon sitoutumisesta ja työmotivaatiosta.

1.1 Opinnäytetyön tavoite

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan harrastajamuusikoiden sitoutumista ja motivaatiota soittamiseen ja bänditoimintaan. Tavoitteena on tutkia niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat harrastustoimintaan sitoutumiseen ja motivoitumiseen. Tässä opinnäytetyössä on tarkoitus tutkia ihmissuhteiden vaikutusta sitoutumiseen ja motivaatioon.

Opinnäytetyön tavoitteeseen pyritään kolmen tutkimuskysymyksellä, jotka ovat:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat sitoutumiseen?
2. Mitkä tekijät motivoivat soittamista bändissä?
3. Miten ihmissuhteet vaikuttavat sitoutumiseen ja motivaatioon?

Opinnäytetyö rajataan koskemaan yhden ohjelmatoimiston palveluja käyttäviin harrastajamuusikoihin. Opinnäytetyöhön haastatellaan ainoastaan muusikoita, jotka harjoittavat

muusikon työtä muun työn ohella. Koska opinnäytetyössä heidän sitoutumistaan ja motivaatiotaan tutkitaan kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin, tutkimuksesta saatuja tuloksia ei voi laajentaa muualle. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata, selittää ja ymmärtää tutkimuskohdetta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusaineisto voi olla pieni, koska jokainen tutkimuskohde on ainutkertainen.

Opinnäytetyöllä ei ole toimeksiantajaa, vaan aihe opinnäytetyöhöni valikoitui omasta mielenkiinnostani kyseistä harrastajaryhmää kohtaan. Harrastajamuusikoiden käyttämään ohjelmatoimistoon olen ollut työsuhteessa.

1.2 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö jakaantuu kahteen osaan; tietoperustaan eli teoriaan ja empiiriseen osaan. Tietoperustassa käsitellään ensin sitoutuminen. Sitoutumisen teoriaa esitellään kolmen eri teorian, Meyerin ja Allenin kolmenkomponentin mallin, Morrow'n viiden ulottuvuuden ja Cohenin neljän komponentin mallin mukaisesti. Lisäksi sitoutumisen määrittelyä käsitellään muista kirjallisista lähteistä. Opinnäytetyön analyysissä sitoutumista havainnoidaan sekä teoreettisten mallien että muiden kirjallisten lähteiden kautta.

Motivaatio esitellään tietoperustassa Deci ja Ryanin itsemääräytyvyysteorian mukaan, mutta mukana tietoperustassa on myös muita motivaatiota käsitteleviä kirjallisia lähteitä. Motivaatio käsittelevässä tietoperustan osassa käsitellään myös työmotivaatiota, koska se tuo lisätietoa säännöllisesti tehtävästä työhön rinnastettavasta toiminnasta. Tässä opinnäytetyössä tutkittaessa harrastustoimintaan liittyvää sitoutumista ja motivaatiota käytetään tavallisia sitoutumiseen ja motivaatioon käytettyjä teorioita. Vapaaehtois- ja harrastustoimintaa tutkittaessa erillisiä näihin soveltuvia teorioita, saati tutkimuksia, on vähän.

Opinnäytetyön empiirisessä osassa kuvataan tutkimusmenetelmä, tutkimuksen analyysi, tutkimuksen toteutus sekä esitellään opinnäytetyön keskeiset tulokset. Tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua eli teemahaastattelua. Teemahaastattelusta saatu aineisto analysoitiin teemoittelemalla. Teemoittelussa aineistosta nousee esille aihepiirejä, jotka toistuvat useissa haastatteluvastauksissa ja nousevat siten opinnäytetyön keskeisiksi tuloksiksi.

Opinnäytetyön empiirisessä osassa tutkimuksen analyysin jälkeen on pohdinta, jossa esitellään keskeiset tulokset. Keskeisten tulosten esittelyn jälkeen opinnäytetyössä käydään

läpi tutkimuksen luotettavuutta, hyödyllisyyttä ja eettisyyttä. Tämän jälkeen esitellään opinnäytetyön tulosten perusteella syntyneitä jatkotutkimusehdotuksia ja opinnäytetyöprosessin onnistumista tekijän näkökulmasta.

2 Sitoutumiseen vaikuttavat tekijät

”Sitoutuminen on rakkauspohjainen tunne” (Kauppinen 2002, 27).

Sitoutumisen käsitettä voidaan käyttää monissa eri yhteyksissä, eikä sitä käsitteenä voi yksiselitteisesti määritellä. Eri tieteen aloilla sitoutumista käsitellään eri näkökulmista ja sitoutumista tutkittaessa painotetaan eri asioita. (Jokivuori 2002, 17.) Sitoutuminen (engagement, commitment) voidaan määritellä usealla eri tavalla ja lähtökohtana määrittelyssä voi olla henkilö tai organisaatio. Sitoutumista pidetään yleisesti ottaen psykologisena sopimuksena (psychological contract), kytköksenä. Tämän avulla tarkastellaan henkilön suhdetta työhön ja organisaatioon, jossa hän työskentelee. (Lämsä & Hautala 2005, 92 - 94.)

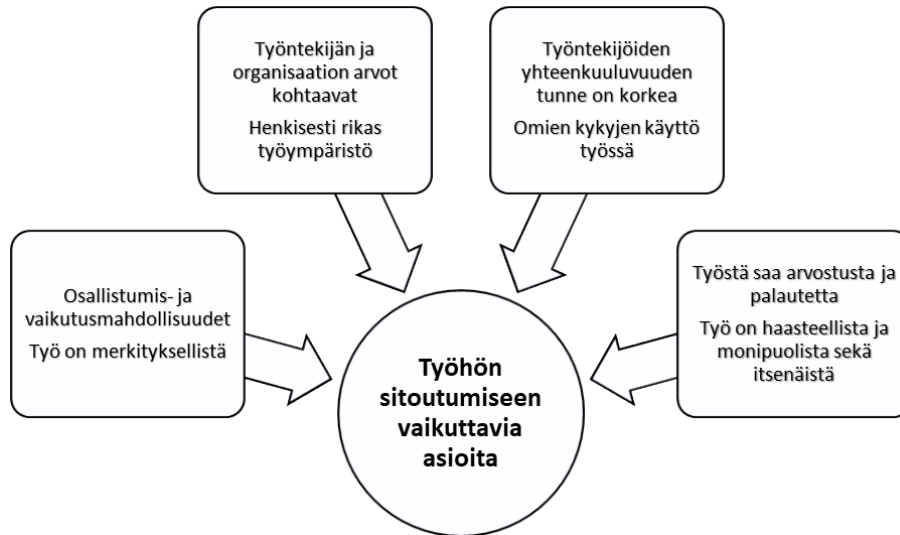
Työhön sitoutuminen tarkoittaa käytännössä sitä, että henkilö työskentelee, tuntee vastuuta työstään ja pyrkii kehittämään työyhteisöään. Hän saapuu säännöllisesti työpaikalleen, tekee työnsä, on uskollinen työnantajalleen ja jakaa organisaation tavoitteet. Henkilön sitoutuminen työhön lisää työorganisaation toiminnan laatua, työn kehittämistä ja uudistamista sekä työn tavoitteiden saavuttamista. Sitoutuminen vaikuttaa työorganisaatiossa hyvin moneen asiaan, muun muassa toiminnan laatuun ja kehittymiseen sekä tavoitteiden saavuttamiseen. (Viitala 2013, 15 – 16, 85 – 89.)

Sitoutuminen pohjautuu vapaaehtoisuuteen. Sitoutunut henkilö vaatii luottamusta organisaatiolta, johon kuuluu. Sitoutuminen vaatii sekä organisaatiolta että siihen sitoutuneelta henkilöltä jatkuvaa dialogia. (Kauppinen 2002, 27.) Kjelinin ja Kauppinen (2003, 113 – 114) mukaan organisaation tulee varmistaa että sitoutunut henkilö saa tehtäviä, jotka tyydyttävät hänen tarpeitaan ja lisäävät halua jatkaa sitoutumista. Saaren ja Koivusen (2017, 70) mukaan organisaatioon sitoutuminen tulisi olla taas vastavuoroista; henkilö sitoutuu organisaatioon ja organisaatio sitoutuu työntekijöihinsä.

Työorganisaatiossa henkilön sitoutuminen perustuu siis vapaaehtoisuuteen; siihen oletukseen, ettei kenenkään ole pakko olla työssä. Läsnäolo työorganisaatiossa luo pohjan sitoutumiseen ja henkilö on sitoutunut siihen, mitä työorganisaatiossa tapahtuu. Sitoutuminen on tietoinen päätös, mutta sitoutumisen taustalla vaikuttavat henkilön aikomukset, pyrkimykset ja sitoutumisesta seuraavat edut. Toimiminen ryhmässä ja osana organisaatiota vahvistavat sitoutumista vuorovaikutuksen avulla. (Ursin 2001, 8, 32 – 33.)

Leiviskän (2011, 123 – 124) mukaan organisaation tulee saada työntekijät tuntemaan, että sen tarkoitus on edistää heidän onnellisuuttaan. Työntekijöiden kunnioittaminen synnyttää

positiivisia tunteita, jotka kohdistuvat sekä työhön että organisaatioon. Työntekijöiden positiivinen asenne lisää uskollisuutta ja tunnesidettä organisaatioon. Työntekijät työskentelevät tällöin omistautuneemmin ja yhteistyöhaluisemmin. Tämä lisää omalta osaltaan tuotteliaisuutta ja lisää työhön sitoutumista (kuva 1).



Kuva 1. Työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä (mukaillen Leiviskä 2011, 120 - 124)

Lampikoski (2005, 175 – 284) lisää, että sitoutumista voidaan havainnoida joko yksittäisen henkilön tai organisaation näkökulmasta. Työntekijän sitoutumisesta organisaatioon hyötyy kumpikin osapuoli. Organisaation näkökulmasta sitoutuminen käsitetään sitouttamisena eli niinä keinoina, joilla organisaation työntekijät saadaan sitoutumaan. Näitä keinoja ovat esimerkiksi työn ja työolosuhteiden kehittäminen, palkitseminen, organisaation ilmapiiirin kehittäminen, työpaikkavarmuuden ylläpitäminen, rekrytointi, urakehitykseen investoiminen ja erityisryhmien huomioiminen.

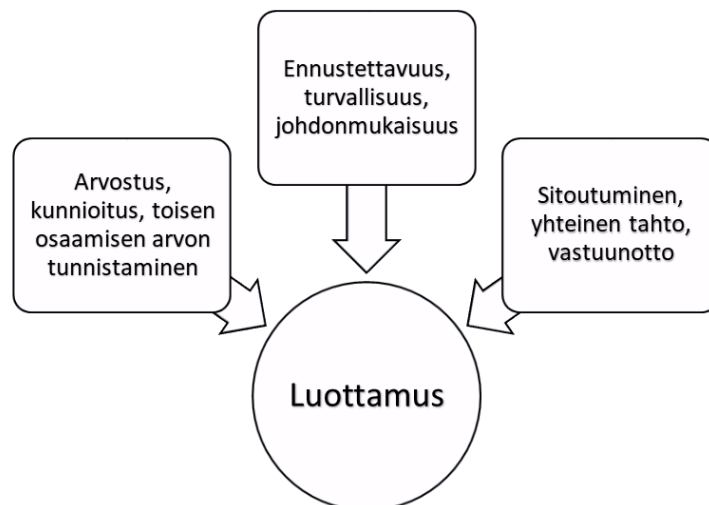
Sitoutunut henkilö ei lähde organisaatiosta, vaan pysyy osana sitä. Organisaatio hyötyy sitoutumisesta, koska sitoutuneen työntekijän panos vastaa organisaation arvoja ja on laadultaan hyvä. Koska sitoutunut henkilö pysyy organisaation palveluksessa, se pystyy edelleen hyötymään työntekijän ammattitaidosta. Organisaation menestyksen ja kilpailukyvyn kannalta sitoutunut henkilöstö on hyvin tärkeä. (Cohen 2003, 4 – 5.) Saari (2014, 44) korostaa, että henkilön sitoutuminen organisaation toimintaan, yhteisiin tavoitteisiin ja päämääriin antaa organisaatiolle suuremman mahdollisuuden onnistua ja menestyä, kuin jos vain organisaation johto olisi sitoutunut asettamiinsa tavoitteisiin ja päämääriin.

Sitoutuminen vaikuttaa positiivisesti henkilön organisaatiossa viihtymiseen ja työhyvinvointiin, ja sitä kautta tehokkuuteen. Lisäksi sitoutunut henkilöstö muodostaa kiinteän ja

yhteen toimivan ulottuvuuden organisaation toimintaan. Tämä mahdollistaa joustavan yhteydenpidon organisaation eri osien välillä ja vaikuttaa toimintaa tehostavasti. (Cohen 2003, 4 – 5.) Saari (2014, 44) tähdentää, että sitoutunut henkilö haluaa kokea olevansa osa organisaatiota. Sillä, että henkilö kokee organisaation sitoutumisen arvoiseksi, on suuri merkitys organisaation menestykseen.

Sitoutumisen vastakohta on vastustaminen. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että henkilön työkäyttäytymisessä ilmenee työn tekemisen aktiivista välttämistä, viivyttelyä ja vetäytymistä. Lisäksi vastustaminen tarkoittaa suusanallisesti kieltäytymistä suorittamasta työtehtävää. (Lämsä & Hautala 2005, 91 - 92.) Mäkipeska ja Niemelä (2005, 39 – 41) puolestaan korostavat, että sitoutumisen puute tuo ryhmään epätervettä kilpailua ja epävarmuutta, mikä edistää organisaation taantumaa. Sitoutumaton henkilö ei koe rooliaan tärkeäksi organisaation yhteisen päämäärän tavoittelussa. Organisaatiossa vallitseva epävarmuus ja luottamuksen puute ovat organisaatio ongelmia, jotka voidaan korjata parantamalla luottamusta ja lisäämällä mielenkiintoa työtehtäviin. Sitoutumisen puutteeseen ja päämäärättömyyden tilaan liittyvät ongelmat voidaan usein nähdä virheellisesti organisaatiossa työskentelevien henkilöiden ongelmana, esimerkiksi muutosvastarintana. Esimiehen rooli luottamuksen ylläpitämisessä on merkittävä. Sitoutuminen työhön vähenee, kun organisaatiossa työskentelevät henkilöt eivät koe enää olevansa osa organisaatiota.

Luottamus on olennainen osa sitoutumista. Organisaatiossa yhteinen tavoite luo perustan luottamukselle (kuva 2). Organisaatioon kuuluvat henkilöt haluavat saavuttaa yhteisen päämäärän ja sitoutua organisaation arvoihin. Sitoutuminen tapahtuu tunnetasolla. Sitoutuminen menestyksekkäästi yhteisiin tavoitteisiin luo menestystä myös organisaation yksittäisille jäsenille. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 39 – 41.)



Kuva 2. Sitoutumisen suhde luottamukseen (mukaillen Mäkipeska & Niemelä 2005)

Organisaatioon sitoutuminen on yhteydessä moniin taloudellisiin tekijöihin kuten haluun vaihtaa työpaikkaa, poissaoloihin ja työn suorittamisen laatuun. Sitoutumista organisaatioon voidaan havainnoida muun muassa laskemalla ja tilastoimalla henkilöstön vaihtuvuutta. Organisaatiosta pois lähteneiden henkilöiden perusteella voidaan laskea vaihtuvuusindeksi. Henkilöstön pysyvyyttä voidaan tutkia laskemalla organisaatiossa pysyneiden henkilöiden määrä suhteessa henkilöstön kokonaismäärään. (Lampikoski 2005, 124 – 126.)

2.1 Sitoutumisen määrittelyä

Yleisesti ottaen yksimielisyys siitä, kuinka sitoutuminen määritellään tai kuinka sitä mitataan, tuo haasteita sitoutumisen määrittelyyn. Tämä näkyy siinä, että samasta asiasta käytetään eri termejä. Sitoutumista voidaan määritellä lukuisin eri tavoin. Sitoutuminen on yleisesti ottaen sosiaalipsykologinen suhde tai side kahden tekijän; yksilön ja organisaation välillä (Jokivuori 2002, 17). Organisaatioon sitoutuminen (organizational commitment OC) on organisaatiokäyttäytymisen, johtamisen ja henkilöstöhallinnon tutkimuksen osa-alue (Cohen 2007, 336 – 354). Lämsän ja Hautalan (2005, 92) mukaan sitoutumiseen kuuluu kolme ominaisuutta: sitoutumisen kohde, sitoutumisen luonne ja sitoutumisen voimakkuus. Baruchin (1998, 136) mukaan sitoutuminen perustuu taas luottamukseen ja kehittyy pitkällä aikavälillä, mutta sitoutumisen voimakkuus tai kohde voivat vaihdella. Sitoutumista voidaan tarkastella edellä mainittujen näkökulmien lisäksi muista näkökulmista, joissa kussakin korostuu eri katsantokanta sitoutumiseen.

Meyerin ja Allenin (1997, 2,ix) mukaan sitoutumisen käsite on myös moniulotteinen. Sitoutumista on tarkasteltu usein työntekijän ja työorganisaation suhteessa, jolloin sitoutumiseen on liittynyt työssä viihtymistä ja työhyvinvointia. Sitoutuminen voi kuulua myös vapaaehtoistyöhön, harrastukseen tai yhdistystoimintaan.

Sitoutumisen psykologinen sopimus voidaan jakaa transaktionaalisiin ja relationaalisiin suhteisiin Rousseau'n mukaan. Transaktionaaliset suhteet työntekijän ja organisaation välillä ovat taloudellisella perustalla. Tärkein motivaattori työntekijälle on työstä saatava raha. Organisaatio ei transaktionaalisessa suhteessa odota työntekijältä muuta sitoutumista kuin ennalta sovittua työsuoritusta. Relationaalinen suhde henkilön ja organisaation välillä on pitkäkestoinen ja siihen liittyy kummaltakin osapuolelta muutakin sitoutumista kuin työsuoritus ja työsuorituksesta saatava raha. Tätä suhdetta kuvaa molemminpuolinen luottamus ja lojaalius. (Viitala 2013, 85 – 86.)

Sitoutumisen voidaan katsoa olevan myös luottamus- tai palkkioperusteista. Luottamusperusteinen sitoutuminen tarkoittaa henkilön, työntekijän sitoutumista organisaatioon, sen tavoitteisiin, päämääriin ja strategiaan. Palkkioperusteinen sitoutuminen perustuu organisaation ja henkilön väliseen vaihdantasuhteeseen, jossa motivaattorina on palkkio, joko materiaallinen tai sosiaalinen. Raha on yleisin materiaallinen motivaattori. (Lämsä 2005, 50.)

Organisaatioon sitoutunut henkilö suuntautuu tunnepitoisesti eli affektiivisesti organisaatioon, sen arvoihin ja päämääriin. Usein käytetyn määritelmän mukaan henkilö on sitoutunut organisaatioon, kun hän hyväksyy ja uskoo organisaation arvoihin ja tavoitteisiin. (Kiianmaa 1996; Leiviskä 2011, 121.) Saari (2014, 43) puolestaan toteaa, että tunnepitoisesti sitoutunut henkilö on halukas ponnistelemaan organisaation takia ja haluaa pysyä sen jäsenenä.

Tunneperäisen sitoutumisen lisäksi sitoutuminen voi olla psykologista kiintymystä organisaatiota kohtaan. Tämä psykologinen kiintymys, side, vähentää luonnollisesti henkilön halukkuutta lähteä pois organisaatiosta. Psykologinen kiintymys merkitsee enemmän kuin henkilön ja organisaation jakamaa arvomaailmaa. Se tarkoittaa henkilön halua, tarvetta ja jopa velvollisuutta pysyä osana organisaatiota. (Jokivuori 2002; 285; Mowday, Steers & Porter, 1979.) Saaren (2014, 41 – 42) mukaan organisaation sitoutumista voidaan kuvata myös henkilön kiintymyksellä ja positiivisella asennoitumisella organisaatioon.

Sitoutumisen käsitteeseen kuuluu psykologisen kytköksen lisäksi henkilön oma työasenne ja työkäyttäytyminen (Lämsä & Hautala 2005, 92 - 94). Lampikosken (2005, 46) mukaan sitoutumiseen kuuluu myös henkilön usko organisaation tavoitteisiin ja arvoihin sekä niiden hyväksyminen. Sitoutuneella henkilöllä on halu ponnistella organisaation päämäärien eteen ja hän haluaa pysyä osana sitä. Sitoutunut henkilö samastuu tunnetasolla organisaatioon. Hän pyrkii jakaessaan organisaation arvot, vision ja strategian luottamaan siihen, että suhde organisaation kanssa on hänen kannaltaan hyödyllinen. Sitoutumiseen voi liittyä myös rationaalista tunnetta, samoin kuin organisaation kuulumisesta nauttimista.

Lämsän & Hautalan (2005, 92 – 94) mukaan sitoutumisesta pystytään erottamaan kolme osatekijää; kohde, voimakkuus ja luonne. Sitoutumisen kohde tarkoittaa sitä, että henkilö sitoutuu johonkin erityiseen asiaan, kohteeseen, esimerkiksi työtehtävään, projektiin, asiakkaisiin tai työkavereihin. Henkilö voi sitoutua organisaatiossa siis myös muuhun kuin työhön, esimerkiksi hyvä palkka voi sitouttaa henkilöä pysymään organisaatiossa tavalla, joka tyydyttää häntä. Mukavat asiakkaat voivat pitää henkilön sitoutuneena organisaatioon, vaikka tämä kokisi muut organisaation asiat vähemmän itseään tyydyttävänä.

Sitoutumisen voimakkuus tarkoittaa sitä, kuinka voimakas henkilön sitoutuminen organisaatioon on. Ääripäinä sitoutumisen voimakkuudessa ovat välinpitämättömyys ja intohimoinen sitoutuminen. Sitoutumisen voimakkuudessa on kannattavinta pyrkiä kohtuulliseen sitoutumiseen. (Lämsä & Hautala 2005, 91 - 95.)

Sitoutumisen luonne paljastaa sen, minkälaista henkilön sitoutuminen on. Sitoutumisen luonne on jaettavissa useisiin sitoutumisen alalajeihin ja yleisimmin se jaetaan kolmenlaiseen sitoutumiseen. Sitoutuminen voi olla jatkuvuusperusteista sitoutumista, normatiivista sitoutumista ja tunneperäistä sitoutumista. (Leiviskä 2011, 121 - 122; Lämsä & Hautala 2005, 92 - 94.) Leiviskä (2011, 121 – 122) korostaakin, että kaikkiin näihin sitoutumisen luonteisiin kuuluu ajatus pysyvyydestä. Käyttäytymismalli kunkin kohdalla on kuitenkin erilainen. Tunneperäinen sitoutuminen edellyttää kiintymystä ja jatkuvuusperusteinen sitoutuminen työnantajan ja työntekijän välistä ymmärrystä siitä, mitä ja minkälaista käytöstä työpaikan säilyminen edellyttää. Normatiivinen sitoutuminen edellyttää velvollisuudentuntoa.

Lämsän & Hautalan (2005, 92) mukaan jatkuvuusperusteinen sitoutuminen tarkoittaa sitä, että henkilö on jatkuvasti halukas tekemään työtä organisaatiossa. Henkilö kokee työn hyödyttävän häntä verrattuna siihen, ettei hän työskentelisi. Työnteosta saatu mielekkyys korvaa työhön käytetyn ajan ja uurastuksen rasitukset. Leiviskä (2011, 121 – 122) lisää, että jatkuvaperusteisessa sitoutumisessa henkilö kokee, että hän saa hyötyä työstä ja arvioi työntekemisen mielekkyyttä seurausten näkökulmasta. Työnteosta saatu hyöty voi koskettaa työntekijän lisäksi työorganisaatiota tai jopa yhteiskuntaa.

Normatiivinen sitoutuminen liittyy henkilön sisäisiin normeihin ja sääntöihin, joiden noudattaminen johtaa työntekoon. Velvollisuudentunne liittyy olennaisena osana normatiiviseen sitoutumiseen. Normit ja säännöt voivat olla yhteiskunnan asettamia tai muita kulttuurillisia tai yhteisöllisiä normeja, jotka vaikuttavat henkilön käyttäytymiseen. Normit ja säännöt vaikuttavat henkilön sitoutumiseen, koska niiden noudattamista pidetään tavoiteltavana ja hyvänä oikeana toimintana. (Leiviskä 2011, 121 – 122.) Lämsän ja Hautalan (2005, 93 – 94) mukaan normatiivinen sitoutuminen kuuluu siis velvollisuusetiikkaan eli siihen, että henkilö asettaa itselleen velvoitteita, joita noudattaa.

Tunneperäinen sitoutuminen puolestaan liittyy sitoutumiseen, jonka perustana ovat henkilön arvot, tunteet ja samastuminen. Tunneperäinen sitoutuminen on sitoutumisen syvin muoto ja tunneperäisesti työhönsä sitoutunut henkilö tuntee kiintymystä työhönsä tuntien

samalla työskentelynsä tärkeäksi. Äärimuodossaan tunneperäinen sitoutuminen on intohimoa tai kutsumusta. Tunneperäisesti sitoutunut henkilö tekee uhrauksia työn vuoksi. Arvokokemus kuuluu työetiikan mukaan tunneperäiseen sitoutumiseen. Tämä tarkoittaa, että työ koetaan arvokkaana sen itsensä vuoksi. (Lämsä & Hautala 2005, 93 - 94.)

Tavoitteellinen sitoutuminen voidaan jakaa neljään osaan. Auktoriteetti ohjaa tavoitteellista toimintaa ja lisää suoritukseen kohdistuvaa painetta. Tavoitteista tulee henkilön omia tavoitteita ja hän sitoutuu niihin vapaaehtoisesti, kun auktoriteetti osaa perustella tavoitteiden merkityksen hyvin. Sitoutumiseen vaikuttaa myös työkavereiden luoma paine, joko sitoutumista lisäävällä tai vähentävällä tavalla. Toimiminen ryhmässä lisää sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin. Henkilön omat odotukset vaikuttavat sitoutumiseen. Henkilö voi tuntea pystyvänsä suoriutumaan tavoitteistaan ja tällöin sitoutuu niihin. Palkkioiden käyttö vaikuttaa sitoutumiseen. Sitoutuminen tavoitteeseen voi lisääntyä, jos kannustimena on raha tai muu arvostettava tuotos. (Ruohotie & Honka 1999, 28 – 30.)

Lampikosken (2005, 55 – 56) mukaan sitoutumista voidaan tarkastella myös eri tasoilla. Makrotasolla henkilö voi sitoutua kansaan, valtioon, paikkakuntaan tai siihen, kuuluuko hän työelämäänsä. Tietyllä paikkakunnalla sijaitseva yritys pyrkii saavuttamaan itselleen optimaalisen tilanteen sitouttamalla työvoimaa ja samalla tekemään sekä omaa organisaatiotaan että paikkakuntaa houkuttelevaksi vaihtoehdoksi osaavalle työvoimalle.

Mikrotasolla henkilö sitoutuu organisaatioon, osaan siitä tai tiettyyn työhön. Organisaation sisällä oleva henkilö voi sitoutua moniin eri sitoutumiskohteisiin, esimerkiksi työtovereihin, esimieheen, projektiin tai tiimiin. Organisaatiositoutumisesta voidaan puhua siis myös työhön sitoutumisena. Työelämässä organisaatioiden jatkuva uudistaminen voi johtaa tilanteeseen, jossa henkilö kokee oman arvomaailmansa ja ammatillisten kehittymisnäkömiensä olevan ristiriidassa. Johtajien pitäisi pystyä sitouttamaan henkilöstö organisaation arvomaailmaan ja päämääriin unohtamatta ammatillista kehittymistä. (Lampikoski 2005, 53 – 55.)

Työntekijän kokiessa, että hänen tekemällään työllä on merkitys, sitoutuminen syvenee. Työntekijä pystyy myös suoriutumaan haasteista ja tekemään työssään luovia, tilanteeseen sopivia ratkaisuja. Myös työssä koettava mielekkyyden tunne lisää työntekijän sitoutumista. (Liukkonen 2002, 65 - 66.) Ruohotie & Honka (1999, 9) lisäävät, että halukkuus sitoutua kasvaa, kun työntekijä kokee yhteistä tavoitetta tai asiaa tavoittelun arvoisena.

Sitoutumisella on merkitys myös organisaation menestymiselle. Henkilöstön sitoutuminen organisaatioon on tärkeää toiminnan laadun kehittämisen ja laadun ylläpitämisen kannalta. Sitoutunut henkilöstö luo organisaatiolle mahdollisuuden saavuttaa tavoitteita ja uudistua. Henkilöstön pitkäjänteinen sitoutuminen luo edellytyksen työhyvinvoinnin kasvamiseen ja on osaltaan lisäämässä organisaation tuottamaan toimintaa. (Viitala 2013, 85 – 88.) Kjelinin ja Kuusiston (2003, 25 – 26) mukaan henkilön sitoutuminen työn tavoitteisiin ja työyhteisöön, luo pohjan mahdollisimman hyvään työtulokseen. Organisaatioiden työntekijöiden sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin mahdollistaa koko organisaation menestyksen.

Ulrich (2007, 173) taas korostaa, että kun henkilö kokee olevansa henkilökohtaisemmin sitoutunut organisaatioon ja sen projekteihin, hän tekee todennäköisemmin enemmän töitä saavuttaakseen työhön liittyvät tavoitteet. Myös organisaation johdon sitoutuminen yhteisiin päämääriin lisää henkilöstön voimavaroja ja sitoutumisen määrää. Organisaation johdon selkeä visio ja siitä informoiminen lisäävät henkilöstön sitoutumista. Tämä parantaa Ulrichin (2007, 173) mukaan henkilöstön mahdollisuutta vastata työhön liittyvät haasteisiin menestyksekkäästi.

Organisaatioon sitoutunut henkilö tuntee parhaassa tapauksessa voivansa kehittää työtään ja he kokevat olevansa merkityksellisiä organisaatiolle. Haasteita sitoutumiseen luo muun muassa muuttunut työkultturi, jossa yksi yritys, organisaatio, ei välttämättä takaa turvallista työsuhdetta koko työuran ajaksi. Myös organisaation muuttuminen luo tilanteita, jossa henkilöstön sitoutuminen vähenee. Organisaatioon sitoutuminen voi myös vähentyä, jos se ei pysty ylläpitämään entisenlaisia lupauksiaan. Henkilön sitoutuminen voi vähentyä, jos työ ei kehity tai ura ei etene hänen toivomallaan tavalla. (Ulrich 2007, 159.)

2.2 Motivaation määrittelyä

Motivaatio ja sitoutuminen ovat toisiaan lähellä olevia, moniulotteisia käsitteitä. Molemmat käsitteistä liittyvät organisaatiokäyttäytymiseen ja ne liittyvät vahvasti toisiinsa. Motivaatio vaikuttaa sitoutumiseen, mutta sitoutuminen ei ole motiivi. (Lahtinen 2003, 26.) Koskialhon (2014, 46 – 47) mukaan sitoutumisessa ja motivaatiossa on yhteneväisyyksiä. Niiden keskeinen ero siinä, että sitoutuminen on henkilön sitoutumista johonkin tiettyyn toimintaan, kun taas motivaatio on voima. Motivaatio on käsitteenä laajempi, mutta sekä motivaatio että sitoutumisteoriat pyrkivät ennustamaan, vaikuttamaan ja ymmärtämään henkilöiden käytöstä. Motivaatioteoriat selittävät henkilön suoriutumiskykyä, sitoutumisteoriat henkilön sitoutumisen pysyvyyttä ja ilmiöitä, jotka vaikuttavat siihen.

Sinokin (2016) mukaan motivaatio on puolestaan käyttäytymisen ja tuloksen välinen suhde. Kumpaankin voidaan vaikuttaa esimerkiksi palkitsemalla. Silti molemmat ovat henkilön tahdonalaisia eli motivaatioon ja sitoutumiseen ei voi vaikuttaa ulkopuolta. Kumpaankin käsitteeseen liittyy sekä ulkoa tulevia että sisäsyntyisiä prosesseja. Motivaatio on toiminnan energialähde, joka ohjaa henkilön toimintaa. Motivaatio on myös psyykkinen tila, jossa henkilön on mahdollisuus saavuttaa omat tavoitteensa.

Motivaatio on henkilön toiminnan käyttövoimaa. Se saa aikaan toiminnan intensiteetin, suunnan ja keston. Motivaatio ohjaa henkilön ahkeruutta, vireyttä, sitoutumista ja aktiivisuutta toimien käyttäytymisen energialähteenä. (Sinokki 2016.) Motivaatiolla on monia määritelmiä. Motivaatio on yksilöllinen ilmiö, joka saa henkilön toimimaan (Mitchell 1982). Sinokin (2016) mukaan motivaatio voidaan määritellä olevaksi motiivien verkosto tai motiivien aikaan saama tila, jossa motiivit ylläpitävät käyttäytymisen suuntaa. Österberg (2005, 150) pitää motivaatiota myös henkilön sisäisenä käyttövoimana. Käyttövoimana, joka aktivoi henkilön ponnistelemaan tavoitteisiinsa. Sisäinen käyttövoima, sisäinen motivaatio antaa mahdollisuuden ja voimavaroja kokea onnistumista, toimia itsenäisesti ja käyttää omia kykyjä.

Motivaation voidaan katsoa olevan myös dynaaminen prosessi, jossa yhdistyy henkilön persoonallisuus, sosiaalinen ympäristö, järkipäiset ja tunteenomaiset tekijät. Myös arvot liittyvät motivaatioon. Motivaatio on toiminnan ärsykettä, joka vaikuttaa osallistumiseen tavoitteellisessa toiminnassa. Motivaatiolla on kolme erilaista tehtävää henkilön käyttäytymisessä. Motivaatio on käyttäytymisen energian lähde. Henkilö toimii tietyllä tavalla tietyssä tilanteessa. Motivaatio myös suuntaa ja säätelee käyttäytymistä. Motivaation avulla henkilön käyttäytyminen ohjautuu tavoitteelliseen suuntaan. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 11 – 12.)

Juuti (2006, 37) puolestaan esittää, että motivaatio on tarkoituksenmukaista ja päämäärähuakaista käyttäytymistä. Motivoitunut henkilö käyttäytyy vapaaehtoisesti tavoitteellisesti. Motiiveja käyttäytymisen pohjalla ovat tarpeet, vietit, halut ja sisäiset yllykkeet. Motivaatiota voidaan pitää kokonaisprosessina, joka syntyy yksilöön ja hänen mieleensä vaikuttavien motiivien yhteistuloksena.

Motivaatioon kuuluvat sellaiset tekijät, jotka ohjaavat käyttäytymistä. Motivaatiosta riippuu, miten halukkaasti henkilö käyttää fyysisiä ja henkisiä voimavaroja tavoitteensa eteen. Motivaatioon kuuluu kolme ominaisuutta; vireys, suunta ja systeemiorientoituminen. Vireys tarkoittaa henkilön energiaa ja toimintakykyä tietyssä tilanteessa käyttäytyessä. Suunta

tarkoittaa käyttäytymisen päämääräsuuntautuneisuutta. Systeemiorientoituminen tarkoittaa niitä voimia, jotka vaikuttavat palauteprosessin kautta henkilön käyttäytymisen voimakuuteen tai suuntaan. (Ruohotie & Honka 1999, 13.)

Motivoitunut työntekijä antaa työorganisaatiolle kaikkensa, hän on mukana organisaation toiminnassa tunnetasolla ja kokee sitoutuneisuutta organisaation tavoitteisiin ja päämääriin. Työorganisaation hyötyy motivoituneesta henkilöstöstä ja pyrkii saamaan työntekijät toimimaan edelleen työorganisaation edun ja tavoitteiden mukaisesti. (Huuhka 2010, 39.) Martela ja Jarenko (2014, 32) taas lisäävät, että jos työorganisaatio löytää keinon vahvistaa työntekijöiden motivaatiota työtehtäviä kohtaan, organisaatiolle seuraa kauaskantoisia ja positiivisia seurauksia, jotka vaikuttavat sen innovatiivisuuteen ja tulokseen.

Motivaatio voidaan jakaa keston tai pysyvyyden perusteella sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio tarkoittaa tilannetta, jossa työ itsessään palkitsee tekijäänsä. (Aunola 2005, 109; Ruohotie & Honka 1999, 14.) Viitalan (2013, 18) mukaan sisäisen motivaation perustana on taas pätemisen tarve ja halu ottaa haasteita ja selviytyä niistä. Ulkoinen motivaatio liittyy Viitalan (2013, 18) mukaan puolestaan ulkoisen tahon antamaan palkkioon, joka tyydyttää henkilön yhteenkuuluvuuden ja turvallisuuden tarpeita. Liukkosen ym. (2006, 28) mukaan ulkoisessa motivaatiossa palkkiot ja rangaistuksen välttäminen ovat taas toiminnan lähtökohtina. Virolaisen (2010, 55) taas on sitä mieltä, että ulkoinen motivaatio ja motivaatio puute ovat yhteydessä negatiivisiin tunteisiin, käyttäytymismalleihin ja ajatuksiin, kun taas sisäiseen motivaatioon liittyy positiivisia tekijöitä. Motivaation jakaminen sisäiseen ja ulkoiseen ei ole yksiselitteistä. Työntekijän ylennystä voidaan pitää sekä sisäisenä että ulkoisena motivaatiotekijänä; ylennys on seurausta ahkeruudesta ja merkinä kyvykkyydestä, toisaalta ylennys tulee ulkopuolisen tahona antamana.

Martelan ja Jarenkon (2014, 14) mukaan sisäinen motivaatio on proaktiivista eli siinä henkilö hakeutuu tekemään asioita, jotka innostavat häntä. Henkilö kokee haluavansa heittäytyä työhön riippumatta siitä, saako hän työstä ulkoista palkkiota. Sisäinen motivaatio energisoi henkilöä, koska hän haluaa tehdä sisäisesti motivoitunutta työtä eikä joudu pakottaamaan itseään työskentelyyn. Sisäisesti motivoitunut henkilö tuntee työn mielekkääksi ja innostavaksi.

Sisäinen motivaatio sisältää kolme perustekijää; omaehtoisuuden, kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden. Omaehtoisuus tarkoittaa tekemisen halun kumpuamista henkilöstä itsestään ja kyvykkyys henkilön kokemusta omasta kyvykkyydestään. Yhteisöllisyys tarkoittaa hen-

kilön kokemaa yhteyttä toisiin ihmisiin ja hänen kokemustaan siitä, miten hänen tekemänsä asiat tuottavat hyviä asioita toisille ihmisille. (Martela & Jarenko 2014, 16.) Sinokin (2016) mukaan sisäinen motivaatio koostuu neljästä keskeisestä tekijästä; pätevyydestä, valinnanvapaudesta, edistymisestä ja mielekkyydestä. Nämä tekijät lisäävät henkilön tunteita omien kykyjen, työn ja tavoitteiden synnyttää onnistumisen ja mielihyvän kokemusta. Sisäisesti motivoiva työ sisältää nämä neljä tekijää.

Ulkoisessa motivaatiossa työ on suoritus, jota tehdään palkintojen, kuten rahan vuoksi. Ulkoisessa motivaatiossa henkilö toimii palkkion saavuttamiseksi, ja tämä kuluttaa hänen henkisiä voimavarojaan. (Martela & Jarenko 2014, 14.) Sinokin (2016) mukaan ulkoiset motivaatiotekijät tulevat yksilön ulkopuolelta. Ulkoisia motivaatiotekijöitä ovat palkka, palkkio, kannustus, turvallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tunteen lisääntyminen, palaute ja ulkopuolinen tuki. Nämä ulkoiset tekijät motivoivat yksilöä lyhytaikaisesti ja tämä motivaatio sammuu herkästi.

Sisäisessä motivaatiossa riittävä palkkio voi olla työn tekeminen itsessään (Martela & Jarenko 2014, 15). Sisäiset motivaatiotekijät ovat aineettomia vastikkeita, joita henkilö työstään saa. Työntekijän sisäisellä motivaatiolla ja organisaation suorittamalla sisäisellä motiivoinnilla on usein pitkäkestoisempi ja positiivisempi vaikutus kuin organisaation menestykseen kuin ulkoisella motiivoinnilla. Sisäisesti motivoitunut henkilö on sitoutuneempi organisaatioon. (Luoma, Troberg, Kaajas & Nordlund 2004, 22.) Virolainen (2010, 55) lisää, että sisäisesti motivoitunut henkilö toimii puolestaan itseohjautuvasti ja omaa itseluottamusta sekä on kiinnostunut tehtävästään.

Sinokin (2016) mukaan sisäinen motivaatio liittyy työn sisältöön, haastavuuteen ja mielekkyyteen. Sisäinen motivaatio syntyy tarpeesta, joka liittyy itsensä toteuttamiseen, pätemisen tarpeeseen ja kehittymiseen. Näin syntynyt motivaatio on pitkäkestoista ja vahvasti tunteisiin liittyvää. Sisäisen motivaation voidaan katsoa syntyvät psykologisista tarpeista ja arvoista, jotka yksilö kokee henkilökohtaisesti tärkeiksi. Liukkonen ym. (2006, 28) korostaa taas, että sisäinen motivaatio on toimintaan osallistumista puhtaasta nautinnosta ja ilosta.

Työmotivaatio on motivaation osa, joka liittyy organisaatiokäyttäytymiseen. Työmotivaatio voidaan määritellä olevan henkilön sisäisten ja ulkoisten tekijöiden järjestelmä, johon olennaisena osana liittyy tavoitteellinen työkäyttäytyminen. Sisäiset tekijät liittyvät henkilön itseensä, kuten hänen tarpeisiinsa, ja ulkoiset tekijät ovat työorganisaation ympäristötekijöitä, esimerkiksi palkkiojärjestelmä. (Lämsä & Hautala 2005, 80 - 81.) Sinokin (2016) mukaan työmotivaatio on kokonaistila, joka ylläpitää, lisää ja suuntaa yksilön työtoimintaa.

Sillä on suuri merkitys työn tuloksiin ja laatuun, työyhteisön hyvinvointiin ja työskentelyn tehokkuuteen.

Työmotivaatiolla on muoto, suunta, kesto ja voimakkuus. Muoto viittaa henkilön viireystilaan, suunta käyttäytymisen tavoitteellisuuteen. Työmotivaation kesto voi olla lyhyt- tai pitkäkestoista. Työsuoritukseen vaadittava motivaatio voi kestää jopa vuosia, jos työntekijä jaksaa motivoitua työhön aina uudelleen ja uudelleen. Työmotivaation voimakkuus voi vaihdella alhaisesta työmotivaatiosta suoranaiseen intohimoon. (Lämsä & Hautala 2005, 81.) Sinokki (2016) lisää, että työmotivaatioon vaikuttaa myös työntekijän koherenssin eli elämänhallinnan tunne. Se tarkoittaa, että henkilö tuntee eteen tulevat tilanteet ja haasteet hallittavina ja mielekkäinä. Vahva elämänhallinnan tunne liittyy stressinhallintaan ja terveyden ylläpitämiseen.

Eri asiat vaikuttavat eri ihmisillä motivoitumiseen. Sosiaalipsykologiassa ihmisen perustarpeiden katsotaan vaikuttavan työmotivaatioon. Näitä perustarpeita ovat kompetenssi eli tilanteen hallinta, autonomia eli itsenäisyys ja liittymisen tarve muihin ihmisiin. Muita työmotivaatioon vaikuttavia asioita ovat työn ominaisuudet, työympäristö, ihmisen persoonallisuus ja elämäkokemus. Haasteellinen työ koetaan helposti motivoivaksi, samoin yksilön ja työtilanteen vuorovaikutus. (Sinokki 2016.) Aarnikoivun (2008, 156 – 158) mukaan työyhteisön me-henki ja työyhteisön sosiaaliset suhteet vaikuttavat myös työmotivaatioon. Toisaalta myös työn haasteellisuus ja palkitsevuus lisäävät työmotivaatiota Aarnikoivun (2008, 156 – 158) mukaan joillain ihmisillä.

Motivaatiolla, erityisesti sisäisellä motivaatiolla on yhteys parempaan työhyvinvointiin, myönteisiin tuntemuksiin ja yleiseen tyytyväisyyteen. Kolme perustarvetta, autonomia, kompetenssi ja yhteenkuuluvuus selittävät yksilön sisäistä motivaatiota, hyvinvointia, tyytyväisyyttä ja energisyyttä. Työ, joka motivoi yksilöä sisäisesti, tuottaa mielihyvää, iloa ja nautintoa. Tämä taas lisää elämänhallintaa. (Sinokki 2016.) Martelan ja Jarenkon (2014, 60) mukaan työhyvinvointi vaikuttaa myös työn tuottavuuteen. Oma asenne, jopa kutsumus, vaikuttaa motivaatioon. Sisäisesti motivoitunut yksilö suhtautuu työhönsä innostuneemmin, mikä vaikuttaa työn tuottavuuteen ja työhyvinvointiin.

2.3 Sitoutumista ja motivaatiota lisäävät tekijät

Organisaatioon sitoutuminen on työpaikan kilpailuetu ja voimavara. Sitoutumisessa on kyse siitä, aikooko ja haluaako henkilö pysyä organisaatiossa. Organisaatioon sitoutuminen tuo positiivisia vaikutuksia sekä työntekijän hyvinvoinnille että työorganisaation toiminnalle. Sitoutuneen työntekijän kynnys vaihtaa työpaikkaa on suuri ja työ on laadukasta ja

tehokasta. Nämä tekijät vaikuttavat myönteisesti ja konkreettisesti organisaation tuottavuuteen. (Saari & Koivunen 2017, 65 – 66.)

Hyppösen (2013, 155 -157) mukaan henkilön sitoutumiseen voi taas vaikuttaa vuorovaikutuksen ja motivoinnin keinoin. Olennaista on, että henkilö kokee, ettei häntä kohdella objektina. Työtehtävään tai organisaatioon sitoutumisessa henkilö hyväksyy yhteiset tavoitteet ja alkaa tehdä itsenäisesti töitä tavoitteiden saavuttamiseksi. Sisäiset motivaatiotekijät ovat usein tärkeämpiä sitoutumisessa, kuin rahalliset palkitsemismuodot. Erityisesti tyytyväisyys vaikuttaa henkilöstön sitoutumiseen. Muita sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa johdon tuki, työn sopiva kuormittavuus, tasapainotila yksityiselämän ja työn välillä, tyytyväisyys palkitsemismalleihin sekä itsenäisyys.

Henkilöstö muodostaa organisaatiosta positiivisemman käsityksen ja suhtautuu muutoksiin suotuisammin, jos työympäristö on henkisesti rikas. Tällöin henkilöstö sopeutuu muutoksiin paremmin, koska tyytyväisyys, psyykkinen hyvinvointi ja organisaatiositoutuminen ovat korkealla tasolla. Sitoutuminen ehkäisee työuupumusta. (Leiviskä 2011, 120 - 124.) Wallin (2012, 35) lisää, että sitoutumiseen vaikuttaa henkilön oma halu työskennellä organisaatiossa ja omat kokemukset.

Henkilöstön sitoutumisen keinoja organisaation näkökulmasta ovat hyvä, reilu henkilöstöpolitiikka. Tähän kuuluu kilpailukykyinen palkka, henkilöstölle tarjotut edut ja hyödyt. Lisäksi henkilöstön sitoutumista organisaatioon lisää hyvä johtaminen, mahdollisuus kehittyä ammatillisesti ja kiinnostavat työtehtävät. Myös perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen helppous lisäävät henkilöstön sitoutumista organisaatioon. (Viitala 2013, 87 - 89.) Lampikosken (2005, 77 -78) mukaan organisaatiossa säilyy sen toiminnan kannalta olennaiset tiedot ja taidot, kun henkilö saadaan sitoutettua organisaatioon. Organisaation suorituskyky sekä tuottavuus paranevat.

Organisaatioon sitoutunut henkilö hyötyy sitoutumisesta, koska hän pystyy nauttimaan erilaisista organisaatioon kuulumiseen liittyvistä eduista, sosiaalisesta ympäristöstä ja ihmissuhteiden säilyvyydestä. Myös mielenkiintoinen työ, turvallisuuden tunne ja kollegoiden keskinäinen kunnioitus ovat organisaatioon sitoutumisen etuja. (Lampikoski 2005, 79.) Kauhanen (2009, 115 – 117) lisää, että taloudellisella palkitsemisella organisaatio pyrkii houkuttelemaan uusia työntekijöitä ja sitouttamaan hyviä työntekijöitä organisaation palveluksessa. Taloudellisella palkitsemisella organisaatio pyrkii lisäämään tuottavuuttaan ja saamaan kilpailuetua.

Palkitseminen on työorganisaation keino ilmaista arvostusta ja kiitosta tehdystä työstä työntekijöille. Työorganisaatio on palkitsemisella ohjata työntekijöitä kohti organisaation strategian mukaisia linjauksia ja tavoitteita. Palkitsemisen tavoitteena on lisätä työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista ja poistaa niitä vähentäviä tekijöitä. (Luoma ym. 2004, 34.) Motivaatiotekijät ovat niitä tekijöitä, joiden läsnä ollessa motivaatio kasvaa. Ne liittyvät sisäiseen kasvuun ja itsensä kehittämiseen. Palkitsemisessa tulisi pyrkiä keinoihin, joissa motivaatio lisääntyisi. (Martela & Jarenko 2014, 48.) Viitala (2013, 139 – 141) täsmentää, että palkka on organisaation maksama korvaus annetusta työpanoksesta. Palkan lisänä työntekijälle voidaan antaa työsuoritukseen ja tulokseen perustuvia lisiä.

Sekä Hyppäsen (2013, 148 – 149) että Viitalan (2013, 139 – 141) mukaan palkitseminen lisää sitoutumista, kun organisaation henkilöstö kokee palkitsemisen olevan oikeudenmukaista ja pitkäjänteistä. Organisaatioilla voi olla palkitsemisstrategia. Tarkoituksena on tuoda julki se, mistä asioista organisaatiossa palkitaan, mitä palkitsemiskeinoja käytetään ja miten palkkiot jaetaan. Palkitsemisstrategian tulee tukea organisaation muita linjauksia.

Henkilöstön palkitseminen (rewarding) on siis johtamisväline, jolla kannustetaan henkilöstöä ja tuetaan organisaatiota. Palkitsemisen tulee olla organisaation arvojen ja tavoitteiden mukaista. Kun palkitsemisperusteet on valittu oikein, palkitseminen tukee organisaation menestystä. Palkitseminen on sitouttamisen keinona hienovarainen väline, jonka käytössä organisaation johdon tulee huomioida muun muassa verotukseen liittyvät asiat. (Kauhanen 2009, 109 – 111, 115.) Viitalan (2013, 138 - 139) mukaan palkitseminen voi taas olla rahallista palkkaa, etuja ja bonuksia tai aineetonta palkitsemista, kuten sosiaalisia etuja, arvostusta ja kehittymismahdollisuuksia uralla.

Sisäisen motivaation lisäämisessä palkitsemisen tulee olla yksilöllistä. Aineeton palkitseminen vaikuttaa työntekijän tyytyväisyyteen ja tavoitteena on lisätä motivaatiota ja sitoutumista työorganisaatioon. Aineetonta palkitsemista ovat esimerkiksi työn mielekkyys, kehitymis- ja etenemismahdollisuudet. (Hyppänen 2013, 130.) Österberg (2005, 153 – 154) korostaa, että haastava työ, positiivinen palaute, kiittäminen, urakehitys ja vastuun antaminen ovat myös aineetonta palkitsemista.

Ulkoiset palkkiot voivat kuitenkin vähentää sisäistä motivaatiota, koska tällöin työntekijän huomio keskittyy ulkoisiin seikkoihin. Ilmiö on nimeltään ylimääräytymisvaikutus (over justification effect). Sen mukaan henkilö muuttaa kokemustaan jo tehdystä toiminnasta saamansa tiedon perusteella. Sisäisen motivaation vähenemisen myötä myös luovuus vähe-

nee ja ajattelu kapeutuu. (Martela & Jarenko 2014, 47 - 48.) Luoma ym. (2004, 39) mukaan ulkoista, aineellista palkitsemista ovat muun muassa kiinteä palkka, palkanlisät, tulospalkka, erikoispalkkiot, innovaatiopalkinnot ja erilaiset etujärjestelmät.

2.4 Vapaaehtoisten sitoutuminen ja motivointi

Osa-aikaisuutta ja vapaaehtoista työskentelyä tutkittaessa työhön, työhön sitoutumiseen ja työssä viihtymiseen vaikuttavat samanlaiset motiivit kuin muuhunkin organisaatioon tai työhön sitoutumiseen. Sisäisen motivaation tärkeys ja itseohjautuvuusteorian kolme ulottuvuutta, vapaaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys, nousevat keskeisiksi tekijöiksi henkilöillä, jotka haluavat viettää vapaa-aikansa jonkun tietyn toiminnan parissa (Karreinen 2016).

Vapaaehtoistyöntekijöiden motiiveja voivat olla halu kuulua tiettyyn ryhmään, ideologiset ajatukset, omaan persoonaan pohjautuvat motiivit ja halu korvata itselle saatu apu (Lahtinen 2003, 27). Osa näistä motiiveista voi olla motiivina vapaa-ajalla tehtävässä työssä, jossa ei ole mukana vapaaehtoisuuden elementtiä.

Sekä Lahtinen (2003, 26) ja Yeung (2007, 161) ovat sitä mieltä, että sitoutuminen pohjautuu, kuten edellä on selvitetty, henkilön arvomaailmaan. Vapaaehtoistyössäkin yksilöiden sitoutumisen aste vaihtelee. Sitoutuminen voi liittyä haluun olla osana ja palvella suurempaa ideologiaa, ihanteita tai arvoja. Sitoutuminen liittyy myös haluun olla uskollinen toisille saman vapaaehtoisryhmän jäsenille ja palvella vapaaehtoisorganisaation asiakkaita. Yeungin (2007, 159) mukaan osa-aikaiseen ja vapaaehtois pohjalta tehtävään työhön liittyvät sitoutuminen ja motivaatio ovat siis pohjimmiltaan samanlaisia motiiveiltaan, mutta varsinkin vapaaehtoistyöhön liittyy usein ideologinen halu kuulua ryhmään ja toimia osana sitä. Sisäinen motivaatio on olennainen motivaattori kun havainnoidaan työtä, jota tehdään vapaa-ajalla. Myös itsensä toteuttaminen on olennainen osa vapaaehtoista toimintaa. Oman hyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen liittyvät itsensä toteuttamiseen, joka saavutetaan emotionaalisella palkinnolla.

3 Sitoutumista käsittelevät teoriat

Sitoutumista tarkasteltaessa tutkitaan henkilön psykologista suhdetta organisaatioon. Sitoutumisen tutkimiseen ei ole löydettävissä selkeää, kattavaa teoriaa. Sitoutumista tarkastellaan tässä opinnäytetyössä kolmen yleisesti ja laajalti käytössä olevan teoreettisen mallin mukaan. Lisäksi mukana on motivaatioteoria, joka selvittää psykologisia perustarpeita sekä sisäistä ja ulkoista motivaatiota.

3.1 Meyerin ja Allenin kolmen komponentin malli

Meyer ja Allen korostavat sitoutumista käsittelevässä kolmen komponentin mallissaan henkilön, yksilön, ja organisaation välistä psykologista sidettä. Tämä side vaikuttaa yksilön toimintaa siten, että hän haluaa pysyä organisaation jäsenenä. Kolmen komponentin malli painottaa siten yksilökeskeistä sitoutumista. Kolmen komponentin mallissa kaikki kolme ulottuvuutta vaikuttavat siihen, kuinka henkilö suhtautuu organisaatioonsa. Komponentit myös vaikuttavat organisaation ja henkilön väliseen suhteeseen ja siihen kuinka sitoutunut henkilö on olemaan organisaation jäsenenä. (Meyer & Allen 1997.)

Kolmen komponentin mallin mukainen sitoutumisen erottelu:

Affektiivinen eli tunneperäinen sitoutuminen (affective commitment) tarkoittaa sitoutumista, jonka perustana ovat henkilön arvot, tunteet ja samaistuminen. Affektiivinen sitoutuminen on syvin sitoutumisen muoto, koska sitoutunut henkilö on halukas tekemään työtä ja haluaa panostaa voimavarojaan siihen. Syvimmillään affektiivinen sitoutuminen on intohimoa tai kutsumusta, jopa elämäntehtävää. Työstä voi muodostua henkilön elämän ydin. (Lämsä & Hautala 2005, 94.)

Affektiiviseen sitoutumiseen liittyy arvokokemuksen käsite. Tämä tarkoittaa, että henkilö kokee työn arvokkaana työn itsensä vuoksi. Tällöin henkilö voi työn kautta saavuttaa tunteita, joita ei muuta kautta ole mahdollista saavuttaa. Tämä välinearvo voi olla kysymyksessä esimerkiksi vallanhalun toteuttamisessa. Työ tuo valtaa, jota henkilö haluaa käyttää. (Lämsä & Hautala 2005, 94.)

Affektiivinen sitoutuminen on jaettavissa kolmeen osa-alueeseen; henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, organisaation rakenteeseen ja työkokemukseen. Henkilökohtaisista ominaisuuksista saavuttamisen tarpeella, itsenäisyydellä ja työn merkityksen tärkeydellä omassa elämässä on suurin merkitys sitoutumiseen. Organisaatorakenteista sellainen, jossa työntekijän ja esimiehen suhde on hyvä ja jossa työntekijä tuntee olonsa tärkeäksi, on paras

sitoutumisen kannalta. Meyerin ja Allenin mielestä sitoutuminen kehittyy työkokemuksen mukana, jos kokemukset tyydyttävät henkilön tarpeita ja vastaavat hänen arvojaan. Affektiivinen sitoutuminen on mahdollista, kun henkilö kokee, että hänet hyväksytään osaksi organisaatiota. (Meyer & Allen 1991, 75 - 76.)

Affektiivinen sitoutuminen tarkoittaa työntekijän kiintymystä, samaistumista ja osallistumista organisaatiossa. Affektiivinen sitoutuminen on työntekijän valitsema tila, tietoinen sitoutuminen. Hän haluaa pysyä organisaatiossa ja ymmärtää ne syyt, joiden vuoksi sitoutuminen tapahtuu. Affektiivinen sitoutuminen eroaa tässä jatkuvuusperusteisesta ja normatiivisesta sitoutumisesta. Jatkuvuusperusteisessa sitoutumisessa henkilön täytyy pysyä organisaatiossa jostain syystä, usein taloudellisesta syystä. (Meyer & Allen 1991, 67.) Saari (2014, 42 - 43) lisää, että normatiivisessa sitoutumisessa sitoutuminen perustuu velvollisuudentunteeseen.

Jatkuvuusperusteinen sitoutuminen (continuance commitment) tarkoittaa henkilön halukkuutta tehdä jatkuvasti työtä. Olennaista jatkuvassa sitoutumisessa on, että henkilö kokee työntekemisen hyödyllisempänä kuin ilman työtä olemisen. Jatkuvuusperusteisessa sitoutumisessa henkilö nähdään hyötyjä ajattelevana eli hän arvioi työntekemisen mielekkyyttä. Jatkuvuusperusteinen sitoutuminen luo parhaimmillaan organisaatioiden välistä yhteistyötä. Pahimmillaan henkilö sitoutuu vain niihin etuihin, joita työ luo, ja arvioi työn tuomia etuja ja haittoja itsensä kannalta omaa etuaan ajaen. Jatkuvuusperusteiseen sitoutumiseen liitetäänkin seurausetiikan eli utilitarismin käsite. Suppeimmillaan henkilö ajattelee työntekemistä itsensä kannalta, laajimmillaan henkilö pyrkii ajattelemaan organisaation etua. Laaja tulkinta voi johtaa uhrautumiseen, henkilö asettaa organisaation itsensä edelle. (Lämsä & Hautala 2005, 93.)

Normatiivinen sitoutuminen (normative commitment) tarkoittaa henkilön sisäistämiä sääntöjä, normeja ja ohjeita, joiden noudattaminen johtaa työn ahkeraan ja tunnolliseen tekemiseen. Perusnormiston työnteolle luo laki, mutta sitoutumisen mahdollistaa organisaation yhteiset normit ja arvot. Näitä normeja ja arvoja noudattamalla työn tekemiseen liittyy velvollisuudentuntoa. Velvollisuus perustuu henkilön itsensä itselleen asettamista velvoitteista. Työ voidaan ajatella velvollisuutena, ja normatiivisesti sitoutunut henkilö tahtoo tehdä työnsä mahdollisimman hyvin. (Lämsä & Hautala 2005, 93 – 94.)

3.2 Morrow'n viisi ulottuvuutta

Paula Morrow julkaisi vuonna 1993 teoksen *The Theory and Measurement of Work commitment*. Teoksessa Morrow toi julki viisi eri ulottuvuutta, jotka kohdistuvat työhön sitoutumiseen. Nämä viisi ulottuvuutta ovat Morrow'n mukaan universaaleja ja relevantteja kaikille missä työelämän tilanteessa tahansa. (Morrow 1993.)

Morrow jaottelee sitoutumisen viiteen eri ulottuvuuteen. Näitä ulottuvuuksia ovat:

- Työetiikka (work ethic endorsement)
- Affektiivinen sitoutuminen (affective commitment)
- Uraan sitoutuminen (career commitment)
- Jatkuvuusperusteinen sitoutuminen (continuance commitment)
- Kiinnittyminen työtehtäviin (job involvement)

(Morrow 1993, 159 – 161.)

Työetiikka korostaa työstä saatavaa merkitystä arvojen tasolla. Sen mukaan työstä saatavat päämäärät ja työ sinänsä saavat henkilön sitoutumaan. Työhön eettisesti sitoutuvalle henkilölle työ on tärkeä osa elämää. Tällaisella tavalla työhön sitoutunut henkilö pitää eettisiä arvoja ja työn merkityksellisyyttä tärkeänä. Myös työ itsessään tuo henkilölle arvokkuutta. Työ antaa tällöin työntekijälle mahdollisuuden toteuttaa päämääriä, jotka vastaavat henkilön arvomaailmaa. (Morrow 1993, 159 – 161.)

Affektiivinen ja jatkuvuusperusteinen sitoutuminen ovat Morrow'n viidessä sitoutumisen ulottuvuudessa saman sisältöisiä kuin Meyerin ja Allenin kolmen ulottuvuuden teoriassa. Morrow onkin toisinaan yhdistänyt nämä ulottuvuudet organisaatioon sitoutumiseksi (organizational commitment). (Morrow 1993, 159 – 161; Saari 2014, 43.)

Urasitoutuminen sitoutumisen ulottuvuutena tarkoittaa henkilön sitoutumista työhön, joka mahdollistaa hänen ammatilliset suunnitelmansa ja tavoitteensa sekä mahdollistaa näiden saavuttamisen. Kiinnittyminen työtehtäviin tarkoittaa sitoutumisen ulottuvuutena sitä, että henkilö kokee työn niin mielekkäänä ja sisällöltään mielenkiintoisena, että se hän sitoutuu organisaatioon. Henkilö pitää työtä keskeisenä osana elämäänsä ja asettaa työelämään liittyviä tavoitteita. (Morrow 1993, 159 – 161.)

3.3 Cohenin neljän komponentin malli

Sitoutumisen käsitteen lähellä on lojaalisuuden käsite. Lojaalisuus organisaatioon tarkoittaa sitä, että henkilö on uskollinen organisaatiolle, eikä hän pyri aktiivisesti pois organisaat-

tiosta. Tämä voidaan määrittää käsitteellä sitoutuminen organisaatioon (commitment). Sitoutumisesta voidaan erottaa omistautuva sitoutuminen (engagement) ja arvositoutuminen. Omistautuvassa sitoutumisessa henkilö sitoutuu organisaatioon oman työnsä tai uransa kautta, mikäli organisaatio mahdollistaa henkilön omat tavoitteet. Arvositoutumisessa henkilö sitoutuu organisaatioon, sen arvoihin ja tulosvaatimuksiin. Henkilö pyrkii olemaan osa organisaatiota ja kokee voimakasta tarvetta samastua organisaation normeihin. (Lampikoski 2005, 46 - 47.)

Lampikosken (2005, 51) mukaan työntekijä voi olla Cohenin teorian mukaisesti sitoutunut samanaikaisesti useaan eri kohteeseen. Näitä kohteita ovat esimerkiksi organisaatio, ura, työ, ammattiyhdistys ja pienryhmä. Organisaation sisällä työntekijä voi sitoutua muun muassa itse organisaatioon, työhön, projektiin, kollegoihin tai esimieheen. Sitoutuminen voidaan jakaa myös työhön ja työnantajaan sitoutumiseen.

Cohenin sitoutumisen teoria, neljän komponentin malli, käsittää neljä komponenttia ja kaksi ulottuvuutta, jossa komponentteja havainnoidaan. Ulottuvuudet liittyvät aikaan ja Cohenin mukaan työntekijän sitoutuminen organisaatioon on erilaista riippuen siitä, mita taanko sitoutumista ennen työsuhteen alkua vai työsuhteen alkamisen jälkeen. Cohenin neljän komponentin mallin ulottuvuudet ovat sitoutumisen ajoitus (timing of commitment) ja sitoutumisen perusteet (bases of commitment). Näistä sitoutumisen ajoitus voidaan jakaa sitoutumisalttiuteen (commitment propensity) ja organisaatioon sitoutumiseen (organization commitment). Sitoutumisalttius alkaa ennen työsuhteen alkua ja organisaatioon sitoutuminen muodostuu työsuhteen aikana. Sitoutumisen perusteet jaetaan välineellisiin tekijöihin perustuvaan eli instrumentaaliseen kiintymykseen (instrumental attachment) ja psykologiseen kiintymykseen (psychological attachment). (Cohen 2007, 336 – 354.)

Mallin neljä komponenttia sijoittuvat edellä esitettyihin käsitteisiin (taulukko 1). Instrumentaalinen eli välineellinen sitoutumisalttius alkaa kehittyä ennen työsuhteen alkua. Tähän sitoutumisalttiuteen liittyvät organisaation tarjoamat taloudelliset edut ja odotukset. Normatiivinen sitoutumisalttius kuvaa työntekijän psykologista kiintymystä tulevaa organisaatioon. Instrumentaalinen sitoutuminen kehittyy työsuhteen alettua ja sitä kuvastavat työntekijän itse tekemät havainnot ja näkemykset organisaation tuomista taloudellisista eduista. Affektiivinen sitoutuminen kehittyy myös työsuhteen alettua ja siihen liittyy työntekijän tunteet ja kiintymys organisaatiota kohtaan, samoin kuin moraalinen velvollisuus. (Cohen 2007, 336 – 354.)

Taulukko 1. Cohenin neljän komponentin malli sitoutumisesta (mukaillen Cohen 2007, 337)

Sitoutumisen ulottuvuudet	Sitoutumisen perusteet:	
Sitoutumisen ajoitus:	<i>Instrumentaalinen kiintymys</i>	<i>Psykologinen kiintymys</i>
<i>Ennen työsuhteen alkua</i>	Instrumentaalinen sitoutumisalttius	Normatiivinen sitoutumisalttius
<i>Työsuhteen alkamisen jälkeen</i>	Instrumentaalinen sitoutuminen	Affektiivinen sitoutuminen

Cohen näkee sitoutumisen myös kaksiulotteisena konseptina. Se jakautuu sitoutumisen ajoitukseen ja sitoutumisen perusteeseen. Myös tässä konseptissa Cohen jakaa sitoutumisen ajoituksen ennen työsuhteen alkua alkavaan (pre-entry) ja aikaan työsuhteen alkamisen jälkeen (post-entry). Tätä sitoutumisen ajoitusta voidaan kutsua myös sitoutumisen luonteeksi. Sitoutumisen alkamisen ajankohta vaikuttaa siihen, kuinka henkilön sitoutuu ja sitoutumisen laatuun. Kumpaankin ajankohtaan sitoutuminen on luonteeltaan psykologista kiintymystä, mutta ennen työsuhdetta sitoutuminen on henkilön sitoutumisalttiutta ja muodostuu odotuksista ja aikomuksista sitoutua organisaatioon. Työsuhteen aikana sitoutuminen kuvastaa henkilön sitoutumista organisaatioon. (Cohen 2007, 336 – 354.)

Sitoutumisen perusteet jakautuvat myös kahteen malliin; instrumentaaliseen sekä normatiiviseen ja affektiiviseen sitoutumiseen. Instrumentaalinen sitoutuminen perustuu välineellisiin arvoihin. Taloudellisiin arvoihin, rahaan ja etuihin, liittyvä sitoutuminen on instrumentaalista sitoutumista. Normatiivinen ja affektiivinen sitoutuminen taas tarkoittavat sitoutumista organisaation tavoitteisiin ja arvoihin ja niiden sisäistämiseen. Myös psykologinen kiintymys kuuluu normatiiviseen ja affektiiviseen sitoutumiseen. (Cohen 2007, 336 – 354.)

3.4 Decin ja Ryanin itsemääräytyvyysteoria

Decin ja Ryanin itsemääräytyvyysteoria (self-determination theory) on motivaatioteoria. Sen keskiössä on ajatus, jonka mukaan ihmisellä kolme psykologista perustarvetta. Perustarpeet ovat kompetenssitarve, yhteenkuuluvuuden tarve ja autonomian tarve. Nämä perustarpeet ovat välttämättömiä henkilön hyvinvoinnille ja kehitykselle. Kompetenssi on henkilön kyvykkyyttä ja kokemusta toimia ja selvitä haasteista sekä luottamusta omiin kykyihin. Yhteenkuuluvuuden tarve on yhteisöllisyyttä eli ihmisten perustarvetta olla yhteydessä toisiin ihmisiin. Autonomian tarve on omaehtoisuutta eli henkilön tunnetta siitä, että on vapaa päättämään omista asioistaan ja kokemusta siitä, hänen on mahdollista tehdä

valintoja. (Deci & Ryan 2000, 228 – 229; Liukkonen ym. 2006, 89.) Malmbergin ja Littlen (2005, 128 – 129) mukaan itsemääräytyvyysteoria perustuu ajatukseen siitä, ihminen on aktiivinen toimija, joka valitsee itse päämääräänsä ja pyrkii toimimaan toteuttaen itseään. Motivaatio syntyy henkilön omista lähtökohdista.

Perustarpeet vaikuttavat sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon ja nämä vaikuttavat henkilön tavoitteiden asettamiseen. Henkilö voi toimia vain ulkoisen motivaation vuoksi saavuttaakseen tavoitteet. Tällöin tavoitteen on asettanut joku muu kuin henkilö itse. Tilannetta kutsutaan itsemääräytymisteoriassa motivaation puutteeksi eli amotivaatioksi. (Deci & Ryan 2000, 237; Malmberg & Little 2005, 129.)

Sisäisesti motivoituneena henkilö asettaa tavoitteet, joita hän itse haluaa. Henkilön asettaessa itse tavoitteet (autonomia), hän pystyy saavuttamaan ne käyttäen kompetenssiaan. (Deci & Ryan 2000, 228 – 229.) Malmberg ja Little (2005, 129) lisäävät, että saavutettuaan tavoitteet henkilö saa arvostusta toisten ihmisten keskuudessa ja henkilö haluaa olla yhteydessä näiden toisten ihmisten kanssa. Sosiaaliset tekijät, kuten ilmapiiri, vaikuttavat siis motivaatioon (taulukko 2).

Taulukko 2. Motivaatioprosessin kehittyminen (mukaillen Liukkonen ym. 2006)

Motivaatioprosessin myönteinen kehä	Motivaatioprosessin kielteinen kehä
Hyvä sosiaalinen ilmapiiri	Heikko sosiaalinen ilmapiiri
↓ Kompetenssi Autonomia Yhteenkuuluvuuden tunne	↓ Alentunut kompetenssi Alentunut autonomia Alentunut yhteenkuuluvuuden tunne
↓ Korkea itsemääräytyminen	↓ Laskenut itsemääräytyminen
↓ Korkea sisäinen motivaatio	↓ Motivaatio laskee
↓ Viihtyminen ja innostus lisääntyvät	↓ Tuottavuus ja viihtyminen laskevat

Jos sosiaaliset tekijät tukevat perustarpeita, motivaatio kasvaa. Itsemääräytyvyysteorian mukaan motivaatio on osallistumista vapaasta tahdosta. Itsemääräytymismotivaatio on positiivista, kun henkilö sitoutuu sisäisesti toimintaan ja negatiivista, jos perustarpeet eivät tyydyty. (Liukkonen ym. 2006, 27 – 28.)

Sinokin (2016) mukaan olennaista itsemääräytyvyysteoriassa on palautteen ja kontrollin merkitys. Palaute merkitsee eri asioita sisäiselle ja ulkoiselle motivaatiolle. Tietoa välittävä palaute parantaa sisäistä motivaatiota, mutta kontrolli ja sekä positiivinen että negatiivinen palaute heikentävät sisäistä motivaatiota. Henkilön toimintaa ohjaa halu toimia omista lähtökohdista käsin, joten autonomian, yhteenkuuluvuuden ja kompetenssin tunteen tarpeet ovat olennaisia sisäisen motivaation synnyssä.

Motivaatio on itsemääräytymisteorian mukaan kognitiivinen prosessi, jossa lähtökohta on henkilön oma arvio tavoitteistaan ja niiden merkityksestä (taulukko 2). Motivaatio on sosiaalisen ympäristön, persoonallisuustekijöiden ja kognitioiden vuorovaikutusta. Vuorovaikutus syntyy, kun henkilö yrittää saavuttaa tai osallistuu johonkin toimintaan. Vuorovaikutus synnyttää motivaatiotaipumuksia. Nämä ilmenevät odotuksina, arviointeina ja taipumuksina välttää tai lähestyä jotain tehtävää. (Liukkonen ym. 2006, 24.) Itsemääräytymisteorian mukaan henkilö on aina sekä yksilö että sitoutunut johonkin ryhmään. Liukkonen ym. (2006, 89 – 90) täsmentääkin, että ryhmään kuuluminen vaikuttaa henkilön psyykkiseen hyvinvointiin joko itsemääräytyvyyssmotivaatiota lisäävästi tai sitä vähentävästi.

4 Tutkimusmenetelmä ja tutkimusprosessi

Tässä opinnäytetyössä tutkin muusikoiden sitoutumista soittamiseen ja bänditoimintaan sekä niitä ilmiöitä, joita sitoutumiseen liittyy. Opinnäytetyöni kohderyhmä tekee muusikon työtä toisena työnään. Lähtökohtana opinnäytetyössäni on ajatus siitä, että toisen työn tekeminen varsinaisen palkkatyön ohella vaatii sitoutumista ja myös motivaatiota. Opinnäytetyössäni havainnoin niitä asioita ja ilmiöitä, jotka selittävät sitoutumista. Tarkoitukseni on ymmärtää tätä sitoutumista ja sen vaikutuksia kohderyhmän lähipiiriin ja merkitystä kohderyhmän jäsenille. Opinnäytetyön tavoitteena oli myös ymmärtää kohderyhmän sitoutumista ja motivaatioita sekä sitä, miten harrastajamuusikoiden erilaiset ihmissuhteet vaikuttavat näihin. Tavoitteena oli myös selvittää, mitkä muut asiat vaikuttavat muusikoiden sitoutumiseen ja motivaatioon, joko vähentäen tai lisäten niitä.

Tutkimustehtävänä tässä opinnäytetyössä oli sitoutumisilmiön hahmottaminen kohderyhmässä. Tutkimustehtävänä oli selvittää, mihin sitoutuminen ilmiönä rakentuu kohderyhmässä ja miten kohderyhmä ymmärtää sitoutumisensa merkityksen. Tutkimustehtävään kuului myös motivaatioon vaikuttavien tekijöiden selvittäminen.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat sitoutumiseen?
2. Mitkä tekijät motivoivat soittamista bändissä?
3. Miten ihmissuhteet vaikuttavat sitoutumiseen ja motivaatioon?

Opinnäytetyön tutkimustehtävä muokkautui omasta mielenkiinnostani eli varsinaista toimeksiantajaa opinnäytetyöllä ei ole. Opinnäytetyöhön haastateltavat ovat kaikki yhden ohjelmatoimiston palveluksessa. Olen ollut työsuhteessa tähän ohjelmatoimistoon.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Laadullinen tutkimus eroaa määrällisestä tutkimuksesta sillä, että laadullisessa tutkimuksessa on tarkoitus ymmärtää tutkimuskohdetta. Määrällisen tutkimuksen tarkoitus on selittää tutkimuskohdetta. Laadullista tutkimusta tehdessä tulee aina määrittää, mitä tutkimuksessa ollaan tekemässä. Laadullinen tutkimus tähtää sekä siihen, että tutkija ymmärtää haasteltavia ja että tutkimusraportti on ymmärrettävissä ulkopuolisen lukijan taholta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 66 – 70.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusprosessi on hypoteesien testaamista ja tutkimustulosten analysointiprosessi etenee samanaikaisesti tutkimusaineiston keräämisen kanssa

(Alasuutari 2011, 268). Tutkimusmenetelmänä tässä opinnäytetyössä on laadullinen eli kvalitatiivinen puolistrukturoitu haastattelu. Koska kyseessä on laadullinen tutkimus, tutkimuksen kohderyhmällä ja tutkimusympäristöllä on suuri merkitys.

Tutkimusmenetelmä tarkoittaa niitä tapoja ja käytäntöjä, joilla kerätään havaintoja. Se on myös menettelytapa, jota käyttämällä etsitään ja tavoitellaan tietoa. Tutkimusmenetelmään valintaan vaikuttaa se, minkälaista tietoa, mistä ja keneltä etsitään. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 172 – 173.)

Tässä opinnäytetyössä käytetty puolistrukturoitu henkilöhaastattelu eli teemahaastattelu tarkoittaa haastattelua, jossa käytetään apuna etukäteen laadittua lomaketta. Lomakkeelle on merkitty kysymysten esittämisjärjestys ja kysymysten muoto. Tämä etukäteisjärjestely helpottaa haastattelu tekemistä. (Hirsjärvi ym. 2004, 208.) Puolistrukturoitu haastattelu mahdollistaa hypoteesien testaukseen haastattelutilanteessa (Hirsjärvi & Hurme 2011, 44). Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu, eroaa muista haastattelututkimusmenetelmistä sillä, että siinä olennaista on haastattelun eteneminen tiettyjen teemojen varassa. Haastattelijalle tämä antaa mahdollisuuden nostaa esille laajemmin haastateltavien ajatuksia. Strukturoidussa haastattelussa kysymysten järjestys ja muoto ovat tarkat, strukturoitumattomassa haastattelussa kysymykset ovat puolestaan täysin vapaita. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47 – 48.)

Haastattelu tutkimusmenetelmänä on joustava vuorovaikutustilanne. Haastattelussa haastattelija voi havainnoida haastateltavia ja suunnata kysymyksillä haastattelutilannetta haluamaansa suuntaan. Haastattelussa haastateltava on subjekti, joka voi ilmaista itseään ja nostaa esille haluamiaan asioita. Haastattelussa haastattelija voi selventää ja syventää kysymyksiä. Haastattelija haluaa haastattelulla saada selville tietoa, jonka voi liittää laajempaan kontekstiin. Haastattelu on tiedonkeruumenetelmänä kallis ja aikaa vievä. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 34 – 35.) Haastattelu on tutkimusmenetelmänä kuitenkin joustava, koska haastatteluissa on mahdollisuus saada paljon tietoa tutkittavasta aiheesta ja koska haastattelija voi samalla havainnoida haastateltavaa. Haastattelutilanteessa haastattelija voi toimillaan puuttua haastattelun kulkuun, hän voi selventää haastattelukysymyksiä ja toistaa tarvittaessa kysymyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.)

Laadulliselle tutkimukselle on laadittava teoreettinen viitekehys. Teoreettinen viitekehys sisältää keskeiset määriteltävät käsitteet ja teorian suuntauksen, johon tutkittava ilmiö sijoitetaan. Teorian pohjalta voidaan luoda selityksiä ja ennusteita, joita tutkittavaan ilmiöön liittyy. (Hirsjärvi ym. 2004, 131 – 133.) Teoria ja viitekehys muodostuvat tutkimukseen liittyvistä käsitteistä ja merkityssuhteista niiden välillä. Viitekehys sisältää siis tutkimukseen

liittyviä käsitteitä ja ne ovat tarkennettu tutkimukseen liittyviksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 18 – 19.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tarkoitus ymmärtää tutkittavaa ilmiötä ja tutkittavien näkökulmia tutkittavaan asiaan. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa perusjoukko, eli kaikki tutkimuskohteena olevien havaintoyksikköjen joukko, ei ole olennainen aineiston kokoon ja edustavuuteen liittyvä asia, koska kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei ole tarkoitus saada selville perusjoukkoon yleistettäviä asioita. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston koko määräytyy usein sen mukaan, montako ihmistä kuuluu tutkittavien ihmisten ryhmään. Tutkimuksen tekijä pyrkii haastattelemaan kaikki ryhmään kuuluvat ihmiset. (Hirsjärvi ym. 2004, 168 – 171.)

Laadullisessa tutkimuksessa kuvataan jotain ilmiötä, eli siinä ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin. Täten tutkimukseen osallistuvien henkilöiden määrä, eli laadullisessa tutkimuksessa harkinnanvaraisen näytteen koko, ei ole yhtä olennainen asia, tärkeämpää on se, että tutkimukseen osallistuvat tietävät tutkitusta aiheesta tarpeeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85 – 87.)

Tässä opinnäytetyössä perusjoukkona voisi pitää kaikkia harrastajamuusikkoja. Perusjoukkona voisi myös pitää yhden ohjelmatoimiston harrastajamuusikoita, joista osa valikoituisi tutkimuksen otannaksi. Tässä opinnäytetyössä perusjoukoksi muodostui jälkimmäinen vaihtoehto edellä mainituista. Haastateltavien harrastajamuusikoiden tulee edustaa hyvin perusjoukkoa.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston riittävyys saavutetaan saturaation avulla. Saturaatio tarkoittaa sitä, että haastattelututkimuksessa samat asiat alkavat toistua haastateltavien vastauksissa. Tutkija saa täten tutkimuskysymyksiensä kannalta olennaista tietoa tietyn määrän. Tämä tieto muodostaa tutkimuksen aineiston, joka on teoreettisesti merkittävää. Tästä aineistosta ei ole, kvalitatiivisen tutkimuksen luonteeseen liittyen, tarkoitus tehdä yleistettäviä päätelmiä. Tutkittava ilmiö kuitenkin paljastuu aineiston analyysissä, kun yksityisistä kommenteista nousee esille tutkittavassa ilmiössä olennaiset ja merkittävät asiat. Nämä yleiselle tasolle nousevat asiat toistuvat siis tutkimusaineistossa. Opinnäytetyössä saturaatiota ei välttämättä saavuteta, koska tutkittavien määrä on usein vähäinen. (Hirsjärvi ym. 2004, 171 – 172.)

Tässä opinnäytetyössä haastateltiin 11 harrastajamuusikkoa eli opinnäytetyön aineisto koostui 11 haastattelusta. Haastatteluun pyydetty valitsin sattumanvaraisesti. Haastattelu-

jen pohjalta oli tutkimuskysymyksien avulla ymmärtää niitä asioita, jotka liittyvät tutkimuskysymyksiin. Haastatteluissa oli tarkoitus saturaation avulla saavuttaa tilanne, jossa tutkimusaineistossa kertaantuu vastauksia, joita voi nostaa yleisesti esille.

4.2 Tutkimuksen analysointi

Kvalitatiivisen tutkimuksen tuottaman aineiston analyysillä on tarkoitus tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta ja selkeyttää aineiston sisältöä (Eskola & Suoranta 1998, 100). Sisällönanalyysi on tutkimuksen menetelmällinen lähtökohta. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan hyödyntää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Sisällönanalyysillä on tarkoitus järjestää haastatteluilla saatu aineisto selkeään muotoon, jolloin aineiston informaatioarvo lisääntyy. Tämä on tärkeää, jotta hajanaisesta aineistosta saadaan esille mielekästä ja yhtenäistä informaatiota. Tämä luo mahdollisuuden tehdä johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91, 108.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston käsittely pohjautuu loogiseen tulkintaan ja päättelyyn. Sisällönanalyysissä aineisto puretaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan tulkinnassa uudestaan loogiseksi kokonaisuudeksi, josta lopullinen tutkimustulos syntyy. Sisällönanalyysin tarkoitus on saattaa aineisto järjestetyksi johtopäätösten tekemistä varten (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103, 108.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa analyysia voidaan tehdä koko tutkimuksen ajan; analyysia voi tehdä jo siinä vaiheessa, jossa tutkija kerää aineistoa (Hirsjärvi ym. 2004, 211).

Kvalitatiivisen tutkimuksen aineisto voidaan analysoida kolmella eri analyysimuodolla. Nämä analyysimuodot ovat aineistolähtöinen analyysi, teoriaohjaava analyysi ja teorialähtöinen analyysi. Aineistolähtöisessä analyysissä tutkimusaineistosta luodaan teoreettinen kokonaisuus ja analysointi perustuvat tutkimustehtävään ja tutkimuksen tarkoitukseen. Aineistolähtöisessä analyysissä aiemmat tutkimukset eivät vaikuta tutkimustuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95 - 96.)

Teoriaohjaavassa analyysissä analyysissä käytetään teoreettisia yhteyksiä, mutta ne eivät pohjaudu suoraan teoriaan. Teoria ohjaa kuitenkin analyysia ja toimii sen tukena. Erona aineistolähtöiseen analyysiin, teoriaohjaavassa analyysissä aiempi tieto tiedostetaan ja analyysillä halutaan uudistaa tietoa. Teoriaohjaavassa analyysissä on tarkoitus saada aikaan vuoropuhelu tutkimusaineiston ja teorian välille. Teorialähtöisessä analyysissä analyysi taas perustuu teoriaan, auktoriteettiin tai malliin. Tutkittavaa ilmiötä tarkastellaan ja määritetään jo aiemmin tunnetun mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96 - 99.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelun tuottama aineisto litteroidaan. Tuloksia lähestytään ymmärtämiseen pyrkivällä lähestymistavalla. Tuloksista tehdään päätelmiä, joita verrataan opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen. (Hirsjärvi ym. 2004, 210.) Litterointi eli aineiston puhtaaksikirjoittaminen on yleisesti käytetty tapa saada haastatteluilla saatu aineisto kirjoitettuun muotoon. Litterointi voidaan tehdä kahdella tavalla; joko koko haastatteluaineisto voidaan kirjoittaa tai sitten vain aineiston päätelmät ja teemat koodataan. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 138.) Litteroinnissa tutkijan on pyrittävä saamaan esiin olennainen sisältö. Tämä korostuu, jos litteroinnissa haetaan teemoja, joita tutkimuksessa tarkastellaan. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 142.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan edetä joko induktiivisen tai deduktiivisen analyysin mukaan. Induktiivisessa analyysissä tutkimusaineiston analyysi etenee yksittäisistä havainnoista yleisempiin väitteisiin. Induktio tarkoittaa aineistolähtöisyyttä, analyysiä, jossa ei testata hypoteeseja. (Tuomi – Sarajärvi 2009, 99 – 100.) Tässä opinnäytetyössä edettiin yksittäisistä havainnoista yleisiin.

Tutkimusaineistoa voi analysoida usealla eri tavalla. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tarkoitus ymmärtää tutkittavaa kohdetta, joten aineiston analyysitapa on valittava siten, että se palvelee haluttua tarkoitusta. Kvalitatiivisen aineiston analyysitapoja ovat laskeminen, asteikointi, teemoittelu, yhteyksien tarkastelu, kehityskulkua tarkastelu ja metaforien käyttäminen (Hirsjärvi & Hurme 2011, 171 – 179).

Teemoittelussa tarkastellaan aineiston analyysivaiheessa esiin nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä kaikille haastateltaville. Aineistosta voi nousta esiin sekä yhtäläisyyksiä että poikkeavuuksia. Usein nämä piirteet pohjautuvat teemahaastattelun teemoihin eli aiheisiin mutta teemoittelun myötä analyysiin voi nousta myös muita teemoja, jotka syrjäyttävät jostain syystä teemahaastattelun alkuperäiset teemat. Teemoittelussa haastatteliija tulkitsee haastateltavia ja koodaa samoihin luokkiin saman sisältöiset asiat. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 173.)

Teemoittelemalla aineistosta on tarkoituksena saada esille tutkimuksen kannalta olennaiset asiat (Eskola & Suoranta 1998, 178). Teemoittelun käyttö analyysitapana tuo esille sen, miten usein eri teemat toistuvat haastateltavien vastauksissa ja mitä kustakin teemasta on haastatteluissa sanottu. Aineisto ryhmitellään aihepiirien mukaan ja tästä edetään teemojen etsimiseen. Teemoittelun alussa aineisto voidaan ryhmitellä haastateltavien ominaisuuksien; iän, sukupuolen tai muiden taustatietojen mukaan. Teemahaastattelututkimuksessa haastattelun teemoja voidaan käyttää myös teemoittelun teemoina. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.)

Tässä opinnäytetyössä aineisto analysoitiin Tuomen ja Sarajärven mallilla sisällönanalyysistä. Tuomen ja Sarajärven (2009, 92 – 93) mukaan analyysin ensimmäisessä vaiheessa tehty haastattelut kuunnellaan ja litteroidaan. Tämän jälkeen tehdään päätös siitä, mitä saadusta aineistosta kiinnostaa. Toisessa analyysin vaiheessa aineistosta erotetaan opinnäytetyön kannalta mielenkiintoiset ja olennaiset asiat ja nämä kerätään yhteen. Analyysin kolmannessa vaiheessa aineisto teemoitellaan eli aineisto ryhmitellään ja jaotellaan eri teemojen alle. Analyysin neljännessä vaiheessa kirjoitetaan yhteenveto, joka perustuu teemoitteluun ja esiin nousseisiin käsitteisiin.

Aineiston analysointi oli tässä opinnäytetyössä teoriaohjaavaa. Teoriaohjaavassa analyysissä teemahaastatteluiden aineisto ohjaa opinnäytetyön aineiston analysointia, mutta sitä peilataan aiempaan teoriaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96 – 99).

4.3 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyö toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna eli teemahaastatteluna. Hirsjärven ja Hurmeen (2011, 34) mukaan haastattelu on joustava menetelmä saada tutkimustietoa. Haastattelutilanne on suora vuorovaikutustilanne, jossa on mahdollista saada selville varsinaisten haastattelukysymysten vastausten lisäksi motiiveja, jotka ovat vastausten taustalla. Haastattelu on ennakolta suunniteltu, ja haastattelija ohjaa haastattelua. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 43, 47.) Teemahaastattelutilanne kestää usein tunnista kahteen (Hirsjärvi ym. 2004, 200). Tämän opinnäytetyön teemahaastattelut kestivät keskimäärin 30 – 40 minuuttia.

Teemahaastattelussa kysymykset ovat kaikille haastateltaville samoja ja haastateltavat voivat vastata niihin omin sanoin. Teemahaastattelun kysymykset on ennakolta suunniteltu, mutta haastattelija voi esittää ne eri järjestyksessä. Samoin kysymysten sanamuotoa voi vaihdella. Teemahaastattelulle ominaista siis on, että osa haastattelun näkökulmista on ennakolta päätetty, mutta haastattelija voi haastattelutilanteesta toimia tilanteen mukaan. Teemahaastattelussa lähdetään liikkeelle olettamuksesta, että kaikkia haastateltavan ajatuksia, olettamuksia, tunteita ja uskomuksia voi tutkia tällä puolistrukturoidulla tutkimusmenetelmällä. Teemahaastattelussa on aina yksi teema-alue, aihepiiri, sama kaikille haastateltaville. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47 – 48.)

Haastattelu on suora tiedonkeruumenetelmä, jonka etu on aineiston keruutilanteen joustavuus. Haastattelussa haastateltava on subjekti ja aktiivinen tutkimuksen osatekijä. Tutki-

jan rooli on ohjata haastattelua oikeaan suuntaan ja hän pystyy havainnoimalla haastateltavaa sijoittamaan haastateltavan puheen laajempaan kontekstiin eli hänen eleisiinsä ja ilmeisiinsä. Haastattelutilanteen vuorovaikutus mahdollistaa syventävien ja lisäkysymysten esittämisen. (Hirsjärvi ym. 2004, 193 – 198.)

Tämän opinnäytetyön haastateltaviin oltiin aluksi yhteydessä sekä sähköpostitse että puhelimitse. Sähköpostiyhteydenotot toimivat haastattelupyynnöinä (liite 2). Jokainen haastattelu toteutettiin yksilöhaastatteluina viikoilla 4 – 6. Kaikki haastateltavat käyttävät saman ohjelmantoimiston palveluja. Saman ohjelmatoimisto käyttäminen oli siis yhteinen tekijä kaikilla haastateltavilla. Haastatteluissa teknisenä apuna taltioimiseen käytettiin haastattelijan puhelimen nauhuria.

Haastatteluun pyydettiin 15 henkilöä, joista yhdelletoista haastattelu sopi. Nämä 11 haastattelua myös toteutuivat. Vastausprosentti oli siis 73 %. Tämä vastausprosentti on poikkeuksellisen hyvä. Haastattelupyynnöissä haastateltaville kerrottiin opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite sekä tietoa haastattelun luottamuksellisuudesta, haastateltavien henkilöllisyyksien salaamisesta ja haastateltavien oikeuksista. Haastateltavien oli oikeus kysyä tarkennusta epäselviin asioihin ja keskeyttää halutessaan haastattelu. Haastattelupyynnöissä kerrottiin myös haastatteluiden nauhoittamisesta sekä haastattelijan yhteystiedot. Haastateltaville kerrottiin myös, että haastattelumateriaali on tarkoitettu vain tätä opinnäytetyötä varten ja se tuhoetaan analysoinnin jälkeen.

Haastattelun kysymykset muokattiin opinnäytetyön tutkimuskysymyksistä (liite 1) ja niistä luotiin peittomatriisi (taulukko 3). Peittomatriisilla varmistetaan, että jokaiseen tutkimuskysymykseen saadaan haastatteluissa vastaus.

Haastattelun kysymykset ovat muodoltaan kuvailevia, jotta haastateltavat vastaisivat niihin usealla sanalla. Kysymykset muokattiin sellaisiksi, että niihin ei voi vastata suoraan kyllä ei. Haastattelussa kysymykset esitettiin siten, että ensin kysytään aiheen pääkysymys, jonka jälkeen tehdään aiheesta täydentäviä kysymyksiä. Haastattelutekniikkana hyödynnetään tapaa, jossa kysymyksissä edetään yleisemmistä spesifimpiin eli suppilotekniikkaa (Hirsjärvi & Hurme 2011, 106 – 107).

Taulukko 3. Haastattelututkimuksen peittomatriisi

Haastattelun tutkimuskysymykset	Haastattelukysymys	Haastattelukysymys käsitelty raportin luvussa
Mitkä tekijät vaikuttavat sitoutumiseen?	6, 7, 8, 9	5.2
Mitkä tekijät motivoivat soittamiseen?	12, 13, 14,	5.3
Miten ihmissuhteet vaikuttavat sitoutumiseen ja motivaatioon?	10, 11, 15, 16	5.4

Opinnäytetyön teemahaastattelussa oli 16 kysymystä, joista viisi ensimmäistä liittyvät haastateltavien taustoihin. Näiden viiden kysymyksen tarkoituksena oli selvittää haastateltavien ikää ja koulutustaustaa, heidän suhdettaan musisointiin ja palkkatyöhön. Näissä kysymyksissä taustoitetaan myös aikaa, jota musiikkiharrastukseen on käytetty vuosina sekä sitä, miten paljon aikaa viikko ja kuukausitasolla musisointiin käytetään. Haastateltavien taustoja selvitetään tarkemmin ”Tutkimuksen analyysi”-luvun kohdassa 5.1.

Haastattelun ensimmäiset kysymykset olivat haastateltaville tarkoituksella helppoja vastata, koska ne käsittelevät heidän omaa elämäänsä ja ottavat haastatteluun mukaan heidän omat kokemuksensa. Haastattelun avauskysymysten tulee olla sellaisia, jossa haastateltava kokee haastattelun mielenkiintoisena (Hirsjärvi & Hurme 2011, 107).

Opinnäytetyön teemahaastattelun loput yksitoista kysymystä liittyvät tutkimuskysymysten selvittämiseen. Peittomatriisissa selvennetään, miten tutkimuskysymykset on jaoteltu esiteltäviksi raportissa. Kysymyksissä sitoutuminen ja motivaatio käsitellään erikseen ja näihin vaikuttaviin tekijöihin on avattu tarkemmalle analyysille.

Haastattelun ensimmäiset varsinaiset kysymykset käsittelevät sitoutumista. Näiden jälkeen kolmella kysymyksellä tiedusteltiin motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Lopuilla haastattelun kysymyksillä käsiteltiin ihmissuhteiden vaikutusta sitoutumiseen ja motivaatioon.

5 Tutkimuksen analyysi

Opinnäytetyön teemahaastattelun tulokset esitetään tässä luvussa. Kaikki kolme tutkimuskysymystä käsitellään analyysin teemojen mukaisesti. Haastateltavien suoria lainauksia on sisällytetty opinnäytetyön tuloksiin ja haastateltaviin viitataan kirjainnumeroyhdistelmillä H1 – H11. Haastateltavien numerointi yhdestä yhteentoista perustuu teemahaastattelujen aikajärjestykseen; H1 koodia vastaavaa henkilöä haastateltiin ensimmäisenä ja H11 koodia vastaavaa henkilöä haastateltiin taas viimeisenä. Kirjainnumeroyhdistelmien käyttö mahdollistaa myös haastateltavien anonymiteetin säilymisen.

Analyysi on jaettu teemoittelun myötä kolmeen teemaan. Nämä teemat ovat harrastustoiminnan sitoutumiseen vaikuttavat tekijät ja harrastustoiminnan motivaatioon vaikuttavat tekijät sekä ihmissuhteiden vaikutus sitoutumiseen ja motivaatioon. Teemojen avulla analyysissä vastataan tutkimuskysymyksiin, jotka vastaavat sanamuodoltaan opinnäytetyön teemoja.

Litteroinnin jälkeen kävin aineiston läpi muutamaan kertaan, jolloin sain esille kolme teemaan, jotka on mainittu edellä. Aineiston teemoittelussa koodasin eri väreillä eri teemoihin liittyvät vastaukset, jotta aineiston käsittely oli mielekkäämpää. Koska teemoina sitoutumiseen ja motivaatioon ja vaikuttavat tekijät ovat kumpikin hyvin laajoja, aineistosta olisi voinut muodostaa teemoittelun, joka sisältää sitoutumiseen ja motivaatioon vaikuttavat tekijät omina pääteemoinaan ja ihmissuhteiden vaikutuksen sitoutumiseen ja motivaatioon olisi jaettu käsitteiksi näihin pääteemoihin. Pitäydyin kuitenkin nostamaan ihmissuhteiden merkityksen omaksi teemakseen, koska se nousi mielenkiintoisena elementtinä esille opinnäytetyön teoriasta ja kokoa havainnollisesti yhteen asioita sekä sitoutumisesta että motivaatiosta. Lisäksi ihmissuhteiden merkityksen tutkiminen toi syvyyttä opinnäytetyöhön.

Ensimmäisessä teemassa, sitoutumiseen vaikuttavissa tekijöissä, käsitelin ja analysoin esiin nousseita sitoutumiseen liittyviä tekijöitä Meyer & Allenin kolmen komponentin mallin, Morrow'n viiden ulottuvuuden ja Cohenin neljän komponentin mallin avulla. Teorioiden kautta analysoin harrastajamuusikoiden sitoutumista ja sitä löytyykö harrastustoimintaan liittyvästä sitoutumisesta niitä piirteitä, joista sitoutumisteorioissa on. Vertaan myös opinnäytetyöni tuloksia muuhun sitoutumiseen liittyvään teoreettiseen tietoon.

Toinen teema liittyy motivaatioon vaikuttaviin tekijöihin. Motivaatioon liittyvää aineistoa peilasin Decin ja Ryanin itsemääräytyvyysteoriaan. Motivaatiota analysoidessani vertasin aineistoani myös aiempaan tietoon motivaatioista.

Kolmannessa teemassa käsitellään ihmissuhteiden vaikutusta sitoutumiseen ja motivaatioon. Kolmannen teeman analyysissä aineistoa käsiteltäessä käytetään jo edellä mainittuja sekä sitoutumiseen että motivaatioon liittyviä teorioita. Kolmatta teemaa, eli ihmissuhteisiin vaikuttavia tekijöitä, käsitellään tosin myös aiempien teemojen yhteydessä, koska ne nousivat esille haastattelukysymysten vastauksissa.

5.1 Haastateltavien taustatiedot

Ensimmäisenä haastatteluissa käsiteltiin haastateltavien taustatietoja. Kaikki haastateltavat olivat miehiä. Nuorin heistä oli 32-vuotias ja vanhin 56-vuotias. Haastateltavien mediaini-ikä oli 47 vuotta. Kaikki haastateltavat tekivät päätoimisesti muuta työtä tai opiskelivat, ja soittaminen oli harrastus. Soittamisella tässä tarkoitetaan säännöllistä bändissä soittamista ja aktiivista keikkailua bändin kanssa. Aktiivisuus tarkoittaa soittamista, jonka päämääränä on tehdä keikkoja. Soittaminen tarkoituksena on siis esiintyä, osoittaa musiikasta luovuutta sekä saada mahdollista taloudellista hyötyä keikkapalkkioiden myötä.

Suurin osa haastateltavista (7 kpl) oli aloittanut soittamisen 1980-luvun puolivälissä, tuolloinkin työn tai opiskelun ohessa. Loput 4 haastateltavaa on aloittanut soittamisen myöhemmin. Osalla haastateltavista (6 kpl) säännöllinen soittaminen on ollut välillä tauolla työn ja perheen vuoksi, ja loput haastateltavista on soittanut tauoitta aloittamisestaan saakka.

Syitä soittamisen aloittamiseen oli lukuisia. Kiinnostus musiikkia kohtaa ja toisten lähipiirissä olevien kiinnostus soittamiseen olivat yleisimmät syyt soittamisen aloittamiseen. Muita syitä olivat halu olla idolien kaltainen ja halu nousta porukan ihaillummaksi.

Kaikki haastateltavat käyttivät soittamiseen viikkotasolla useita tunteja. Tuntimäärien hajonta viikkotasolla oli 2 – 10 tuntia, tosin jokainen haastateltava täsmensi, että soittamiseen käytettävä tuntimäärä vaihteli huomattavasti. Tähän vaikutti lähestyvien keikkojen ajallinen läheisyys ja määrä. Kuukausitasolla soittamisen käytettävä aikamäärä korreloi viikoittaisen tuntimäärän kanssa. Viikoittaiset tuntimäärät voi kertoa neljällä, jotta kuukausimäärä saadaan selville. Soittamisen tiheys on säännöllistä ja useimmat haastateltavat (9 kpl) kertoivat soittotreeneistä, jotka toistuivat säännöllisesti viikoittain.

5.2 Sitoutumiseen vaikuttavat tekijät

Ensimmäisessä teemassa käsitellään opinnäytetyön ensimmäistä tutkimuskysymystä. Ensimmäiseen teemaan, sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä, käsiteltiin neljässä haastattelukysymyksessä, haastattelurungon kysymyksissä numeroilla 6 – 9. Ensimmäisessä niistä käsiteltiin sitä, mitä bänditoiminta merkitsee haastateltavalle. Kaikki haastateltavat kokivat,

että bänditoiminta ja soittaminen merkitsevät heille paljon. Kaikki pitivät soittamista asiana, joka tuo nautintoa ja on pitkäaikainen harrastus.

"Mä en voi elää ilman soittamista. Tää touhu on mun elämäntapa. Soittaminen on kuin henkireikä. Se antaa voimia arkeen ja tuo iloa. Tää merkitsee mulle todella paljon! Tää on harrastus, joka on ollu mun elämässä jo vuosikymmeniä ja on kyllä jatkossakin" (H11.)

Soittamisen merkitys oli kaikilla haastateltavilla samanlainen. Harrastustoiminnassa mukana oleminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja vastauksissa oli näkyvissä se, miten sitoutuminen harrastukseen pohjautuu haluun olla mukana toiminnassa. Sitoutuminen tunnetasolla perustuu luottamukseen Mäkipeskan ja Niemelän (2005, 39 – 41) mukaan, ja tämä luottamus oli nähtävissä vastauksissa. Haastateltavat kokivat olevansa mukana päämääräsuuntautuneessa toiminnassa, jossa jaetaan yhteiset arvot.

Haastateltavat kokivat soittamisen olevan heille tärkeä asia, joka määrittelee heidän identiteettiään. Soittaminen ryhmässä on myös asia, jossa ryhmän jäsenet jakavat samat arvot ja kokevat olevansa osa suurempaa kokonaisuutta.

Sitoutumisen käsitteen moniulotteisuus tulee esille haastatteluissa. Sitoutumisen kohde haastateltavilla on sekä musiikki että bänditoiminta. Sitoutumisen voimakkuutta ei tässä opinnäytetyössä selvitetty, mutta sitoutumisen luonne nousee esille haastatteluissa. Leiviskä (2011, 121) esittää tunneperäisen sitoutumisen edellyttävän kiintymystä. Haastatteluiden perusteella haastateltavien sitoutuminen on tunneperäistä. Tähän vaikuttaa luonnollisesti se, että kyseessä on vapaa-ajalla tapahtuma harrastustoiminta, johon liittyy normaalia työtä vähemmän velvollisuuksia ja jatkuvuusperusteiseen sitoutumiseen liittyvää käyttäytymistä. Tunneperäisen sitoutumisen perustana ovat arvot ja tunteet (Lämsä & Hautala 2005, 93 – 94). Tämä tunneperäisyys, yhteiset arvot ja samastuminen nousevat esille haastatteluissa. Soittamiseen liittyvä samanlainen arvomaailma ja halu toimia yhdessä nousivat esille kaikissa haastatteluissa.

Haastatteluissa nousi esille soittamiseen liittyvä vuorovaikutus ja sen merkitys. Toiminen osana ryhmää vahvistaa vuorovaikutusta ja sitä kautta lisää sitoutumista (Ursin 2001, 32 – 33). Yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen merkitys on suuri, jotta sekä henkilön että sitoutumisen kohteena olevan organisaation tarpeet tyydyttyisivät (Saari & Koivunen 2017, 70). Haastatteluissa vastavuoroisuuden merkitys ja luottamus vastaavat sitoutumista kuvaavaa teoriaa. Tunnetasolla tapahtuva sitoutuminen lisää henkilöiden välistä luottamusta ja luo mahdollisuuden yhteisten tavoitteiden saavuttamiselle (Mäkipeska & Niemelä 2005, 39 – 41). Ryhmänä toimiminen lisää sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin (Ruohotie & Honka

1999, 28). Haastatteluissa nousee esille, että yhdessä toimiminen on tekijä, joka ylläpitää sitoutuneisuutta. Tämä vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden merkitys liittyy kiinteästi myös kolmanteen tutkimuskysymykseen eli ihmissuhteiden vaikutukseen, jota käsitellään luvussa 5.4.

Toinen sitoutumiseen liittyvä haastattelukysymys liittyi siihen, kuinka tärkeää bänditoiminnassa mukana oleminen on. Myös tämän kysymyksen vastauksissa haastateltavat olivat yksimielisiä siinä, että soittaminen on heille tärkeää. Osa vastaajista korosti, että ainoastaan perhe meni tärkeysjärjestyksessä soittamisen edelle. Kaikki muu toiminta oli toissijaista. ”Todella tärkeää. Vapaa-ajan vietosta tärkeintä heti perheen jälkeen.” (H1.)

Vastauksista käy ilmi, että mukana oleminen koetaan tärkeänä, koska soittaminen tuottaa sosiaalisuutta ja yhteenkuuluvuutta. Kahden ensimmäiset haastattelukysymyksen vastaukset nivoutuvat yhteen, koska haastateltavat toivat kummassakin vastauksessa esille yhteenkuuluvuuden ja mielekkään toiminnan samanhenkisten ihmisten kanssa. Vastauksista tuli ilmi myös yhteinen tavoite ja saman mielenkiinnon kohteen merkitys haastateltaville. Haastateltavat kokivat, että yhteinen mielekäs toiminta ja mielenkiinnon kohde, saman tyyliuunnan musiikki, ylittää ikä-, sukupuolvi- ja kansallisuusrajat. Vastaajat kokivat, että yhteinen mielenkiinnon kohde tuo sosiaalisia kontakteja ihmiseen, joita ei välttämättä tapaisi ilman musiikkiharrastusta. Yksi haastateltava toi esille, että musiikki tasa-arvoistaa ihmisiä, koska yhdessä soittaessa muulla kuin yhteistoiminnalla ei ole merkitystä, soittaminen yhdistää taustasta riippumatta.

Toisen haastattelukysymyksen vastauksissa käsiteltiin opinnäytetyön kolmatta tutkimuskysymystä ja samalla opinnäytetyön kolmatta teemaa. Vuorovaikutus, perheen vaikutus ja sosiaalinen hyväksyntä nousevat esille haastatteluissa sitoutumiseen vaikuttavina, mutta ne myös korostavat ihmissuhteiden merkitystä sitoutumisessa.

Meyerin ja Allenin kolmen komponentin mallin affektiivinen sitoutuminen tarkoittaa henkilön kiintymystä ja halua olla mukana. Affektiivisessa sitoutumisessa henkilö itse tiedostaa halunsa olla mukana. (Meyer & Allen 1991, 67; Saari 2014, 42.) Tämän tyylinen sitoutuminen tuli ilmi myös haastatteluissa. Haastateltavat haluavat olla mukana toiminnassa ja he ovat tietoisia halustaan sitoutua toimintaan. Affektiivinen sitoutuminen, jota Meyerin ja Allenin kolmen komponentin mallin lisäksi käsittelevät myös Cohen (Cohen 2007, 336 – 354) ja Morrow (Morrow 1993, 159 - 161) sitoutumiseen liittyvissä teorioissaan, on tunnepitoista sitoutumista organisaatioon itseensä, sen päämääriin ja arvoihin. Affektiivisuus on myös halua ponnistella yhteisen päämäärän eteen ja halua pysyä organisaation jäsenenä (Leiviskä 2011, 121). Haastatteluissa harrastajamuusikoiden yhteinen toiminta yhteisen

päämäärän eteen nousi merkittäväksi tekijäksi pysyä mukana bänditoiminnassa. Haastattelun tulokset ovat siis samansuuntaisia kuin aihetta käsittelevät teoriat.

Morrow'n viiden ulottuvuuden työetiikkaan liittyvä sitoutumisen teoria sivuaa sitä arvomaailmaa, joka nousee esille haastatteluissa. Morrow'n (1993, 159 – 161) mukaan eettisesti sitoutuneelle työ on tärkeä osa elämää ja sen merkitys henkilölle itselleen suuri. Haastatteluissa soittamiseen liittyvä arvomaailma ja haastateltavien arvot ovat esillä. Soittaminen itsessään on haastateltaville tärkeää ja siihen liittyvät päämäärät sitovat heitä jatkamaan toimintaa.

Haastatteluissa esiinnoussut mukana olemisen tärkeys on sitoutumisen edellytys. Sitoutunut henkilö kokee organisaation sitoutumisen arvoiseksi (Cohen 2003, 4 – 5; Saari 2014, 44) ja haastatteluiden perusteella haastateltavat ovat kiinteässä suhteessa soittamiseen liittyvässä toiminnassa. Soittaminen ja toimiminen osana bändiä ovat heille tärkeää ja haastatteluissa nousee esille mielihyvä, joka mukana olemisesta tulee. Lämsän (2005, 50) mukaan sitoutumiseen liittyy luottamusperusta. Haastatteluissa tämä luottamusperusta on haastateltavan ja bänditoiminnan yhteinen tavoite, soittaminen ja mielihyvän tuominen.

Palkkioperusteista (Lämsä 2005, 50) sitoutumista, jossa sitoutumiseen liittyy olennaisena osana materiaallinen palkkio, ei haastatteluissa nouse esiin. Ainostaan yhdessä soittamisen sosiaalista puolta ja yhteenkuuluvuutta voidaan pitää sitoutumisen palkkioperusteisena motivaattorina. Soittamisen sosiaalista kanssakäymistä ja ihmissuhteita arvotettiin haastatteluissa. Sosiaalisuuteen liittyviä asioita käsitellään opinnäytetyön luvussa 5.4. kolmannen tutkimuskysymyksen kohdalla.

Kolmas sitoutumiseen liittyvä haastattelukysymys käsitteli sitä, mihin haastateltavat kokivat olevansa sitoutuneet ja mitkä tekijät vaikuttavat tähän sitoutumiseen. Haastateltavat kokivat enimmäkseen olevansa sitoutuneet siihen bändiin, jossa soittivat, mutta osa vastaajista koki olevansa sitoutunut soittamiseen yleisellä tasolla, soittajakavereihinsa tai siihen musiikkigenreen, jonka musiikki puhutteli heitä eniten. Jos harrastajamuusikko toimi aktiivisena bändin keulakuvana, hän koki sitoutuvansa myös keikkojen järjestämiseen ja läheisiin sidosryhmiin. Samoin haastateltava, joka teki omaa musiikkia, koki sitoutuvansa myös musiikin tekemiseen bändille ja koki tilanteen positiivisena haasteena sekä itselleen että bändin muille soittajille.

Sitoutuminen haastattelukysymyksessä olevana sanana sai muutaman vastaajan pohtimaan, miten tarkasti he kokevat oman sitoutumisensa. Pääsääntöisesti he kokivat sitoutuvansa säännölliseen harrastustoimintaan, jossa on viikoittain ”treeni-ilta” ja satunnaisesti

keikkoja. Kolme vastaajaa koki sitoutuvansa nimenomaisesti aktiiviseen keikkojen tekemiseen ja koki koko toiminnan tähtäävän siihen. Loput haastateltavat kokivat ”treeni-illat” tärkeämmiksi ja keikkailun satunnaiseksi toiminnaksi. Sitoutumisen suunnassa löytyi haastatteluissa siis eroja, osalle toiminta tähtäsi aktiiviseen esiintymiseen, osalle ei.

Cohenin kaksiulotteinen konsepti (Cohen 2007, 336 – 354) määrittelee sitoutumisen alkamisen ajankohdan ja psykologisen kiintymyksen tason. Haastatteluissa ei havainnoitu sitä, miten sitoutuminen soittamiseen on alkanut, mutta sitoutumisen affektiivinen luonne, tunneperäinen sitoutuminen, käy selville. Harrastustoiminnasta saatava taloudellinen hyöty on vähäistä, joten instrumentaalista sitoutumista ei vastauksissa ollut havaittavissa.

Viimeisessä pelkästään sitoutumista käsittelevässä kysymyksessä haastateltavilta kysyttiin, kokivatko he saavansa jotain hyötyä osallisuudestaan bänditoimintaan. Pääsääntöisesti haastateltavat vastasivat kokevansa soittamisen bändissä olevan heille itselleen hyödyllistä.

Hyödyistä en oikein tiedä, mutta on tuonu mukanaan sosiaalisia suhteita. Siis paljon kavereita. Myös sellaisia, joihin on yhteydessä muutenkin kuin soittohommien kautta. Ja on tutustu myös naisiin. On soittaminen ollu elinikäinen henkireikä. Paljon tää on antanut. (H8.)

Haastatteluissa nousee esille, että saatu hyöty on pääsääntöisesti henkistä ja suurin osa koostuu saadusta sosiaalisesta pääomasta. Vain yksi vastaaja koki keikoista maksettavan palkan itselleen hyödyksi, muut korostivat pitkäaikaisen harrastuksen tärkeyttä ja ihmisuhteita. ”Taloudellisesti hyötyy kun saa soittoliksaa” (H10).

Palkkioperusteista sitoutumista käsiteltiin jo edellä tässä samassa luvussa. Haastateltavien vastauksista oli tulkittavissa, että sitoutuminen soittamiseen ja bändissä toimiseen pohjautuu tunneperäiseen sitoutumiseen, jossa henkilön oma tunne on sitoutumisen perusta. Ainoastaan sosiaalinen palkkio ihmissuhteiden muodossa tuli haastatteluissa esille.

Teemaan sitoutumiseen vaikuttaviksi tekijöiksi nousi haastatteluissa yhteinen toiminta päämäärän eteen ja yhteinen kiinnostuksenkohde sekä myös yhteisöllisyys ja sosiaalisuus. Nämä nousivat esille kaikissa haastatteluissa ja analyysissä nämä käsitteet liittyivät vahvasti myös sitoutumisen teoriaan.

5.3 Motivaatioon vaikuttavat tekijät

Motivaatioon vaikuttavia tekijöitä eli toista analyysin teemaa käsiteltiin haastattelurungon kysymyksissä, jotka ovat järjestysnumeroltaan kysymykset 12, 13 ja 14. Nämä kysymykset selventävät toista tutkimuskysymystä.

Kysymyksessä 12 kysyttiin, mitkä ovat niitä asioita, jotka motivoivat haastateltavia soittamaan bändissä. Motivaation ja sitoutumisen ero oli hankalasti tulkittava, koska nämä ovat käsitteinä toisiaan lähellä. Motivaatio on voima, sitoutuminen on kiintymistä ja sitoutumista johonkin toimintaan (Koskialho 2014, 46). Tämä käsitteiden eron tunnistamisen haasteellisuus oli havaittavissa myös haastateltavien vastauksista. Haastattelussa ei tuotu esille käsitteiden eroa, vaan jokainen haastateltava sai vastata haastattelukysymyksiin tavalla, jolla hän koki tarpeen vastata ja joka oli hänelle luonteva.

Motivaatiossa henkilön persoona ja arvot muodostavat tavoitteellisen suunnan hänen toiminnalleen (Liukkonen ym. 2006, 11 – 12). Haastateltavien vastauksissa näkyi omien arvojen ja lähtökohtien näkökulma siihen, miten he kokivat motivaationsa. Motivaatio nähtiin omana voimavarana, johon sekoittui useimmiten halua tehdä soittamiseen liittyviä asioita tai ylläpitää hyvää suhdetta soittoharrastukseen.

"Mua motivoi rakkaus musiikkiin ja keikkailuun. Mä tahdon tehdä keikkoja ja olla bändikavereiden ja sidosryhmien kanssa. Motivoi myös halu kehittyä paremmaksi soittajaksi ja esiintyjäksi. Mun motivoi se, että voin kehittyä tässä ja samalla saan tehdä mitä tykkään." (H7.)

Haastattelussa useat haastateltavat kertoivat, että soittamisessa heitä motivoi se, että soittamalla he voivat saavuttaa omia tavoitteitaan, muun muassa keikkoja. Motivaatio on sisäinen käyttövoima, joka auttaa ponnistelemaan kohti tavoitteita (Österberg 2005, 150) ja motivaatio on tila, jossa motiivit ohjaavat käyttäytymistä henkilön haluamaan suuntaan (Sinokki 2016). Haastatteluiden perusteella haastateltavia eteenpäin ohjaava sisäinen voima on motivaatio, johon liittyy halua saavuttaa asetettu tavoite.

Liukkonen ym. (2006, 11 – 12) mukaan motivaatio on dynaaminen prosessi, jossa yhdistyvät henkilöön liittyvät tekijät ja sosiaalinen ympäristö. Haastatteluvastauksista on tulkittavissa, että bändissä soittamiseen liittyvään motivaatioon kuului sekä haastateltavan oma halu soittaa että soittamisen potentiaalinen ympäristö. Sisäisesti motivoitunut henkilö hakeutuu Martelan ja Jarenkon (2014, 14) mukaan itse tekemään asioita, jotka innostavat henkilöä itseään. Haastattelun vastaukset antavat samansuuntaisen tuloksen kuin sisäisen motivaation teoria. Haastateltavien vastauksista välittyy omakohtainen kiinnostus soittamiseen sekä sosiaalisen ympäristön motivoitumiseen otollinen yhteisöllisyys. Vastauksista välittyi myös sisäisen motivaation voimakkuus ja into jatkaa toiminnassa. Sisäisesti motivoitunut henkilö on sitoutunut organisaatioon (Luoma ym. 2004, 22). Sitoutuminen soittamiseen ja bänditoimintaan nousi esille myös kaikissa haastatteluissa.

Harrastustoiminta on usein sitä harjoittavan henkilön mielestä mielenkiintoista. Decin ja Ryanin itsemääräytyvyysteoriassa (Deci & Ryan 2000, 228) sisäisesti motivoitunut henkilö asettaa itselleen itse haluamansa tavoitteet ja pyrkii saavuttamaan ne. Jos henkilö kokee työn motivoivana, hänen motivaationsa suorittaa työ on suurta (Ruohotie & Honka 1999, 17). Useat haastateltavat kertoivat, että soittaminen itsessään on motivoivaa, koska musiikkiin ja soittamiseen liittyvät asiat kiinnostavat heitä.

Haastateltavat kokivat motivoituvansa myös soittamiseen liittyvästä sosiaalisuudesta. Sosiaalisuus ja ihmissuhteet liittyvät vastauksissa soittokavereihin, yleisöön ja muihin lähellä soittamista oleviin ihmisiin. Decin ja Ryanin itsemääräytyvyysteorian (Deci & Ryan 2000, 228) mukaan henkilö on sekä yksilö että johonkin ryhmään sitoutunut. Ryhmä vaikuttaa henkilön motivaatioon joko lisäten tai vähentäen sitä. Tämän opinnäytetyön mukaan läheiset ihmiset ja sidosryhmät lisäsivät motivaatiota, koska kaikilla ryhmään kuuluvilla oli yhteinen kiinnostuksen kohde. Sosiaalisuus ja me-henki vaikuttivat haastattelujen perusteella positiivisesti haastateltavien motivaatioon. Sosiaalisuus ja vuorovaikutus liittyvät myös opinnäytetyön kolmenteen tutkimuskysymykseen, jota käsitellään luvussa 5.4.

Seuraavassa kysymyksessä käsiteltiin soittamisesta seuraavia palkitsevia tilanteita. Vastauksista paljastui, että palkinto soittamisesta voi olla hyvin monenlaista. Rahallinen palkio, tunnustus tai yleisön kannustus toimivat kaikki palkitsevina ja motivoivina. Nämä palkiot myös lisäävät motivaatioita olla mukana toiminnassa.

"Tietenkin tuntuu hyvältä kun on yleisöä paljon ja saa encoren keikalla. Ja kun porukka ostaa levyjä. Se tuntuu mukavalta. Yleisesti ottaen positiivinen vastaanotto palkitsee. On mukavaa kun harrastus tuottaa samalla kun se tietty vie rahaa. Ei paljon mut kuitenkin saa keikkaliksoja" (H3.)

Motivaatio voi olla sisäistä tai ulkoista (Viitala 2013, 18) ja tämä tulee ilmi myös haastattelussa. Haastateltavat ottivat pääsääntöisesti esille palkitsevina tilanteina ulkoiset palkkiot; yleisön kannustuksen ja yleisön suhtautumisen positiivisuuden. Tosin haastattelukysymyksen muotoilu johdatti haastateltavia tähän suuntaan. Haastateltavien oma tunnetila onnistumisesta välittyi kuitenkin vastauksista, samoin kuin kokemukset runsaasta mielihyvästä sekä pätevyyden tunteesta.

Sisäinen motivaatio, joka liittyy henkilön omaan tarpeeseen toteuttaa itseään, on vahvasti sidoksissa tunteisiin ja henkilökohtaista (Sinokki 2016) ja sisäisesti motivoitunut osallistuu toimintaan nautinnosta ja ilosta (Liukkonen ym. 2006, 28). Haastatteluiden analyysissa nousi esille musiikin ja soittamisen tuottama nautinto haastateltaville sekä heidän henkilökohtainen halunsa ja tarpeensa toteuttaa omia mieltymyksiään.

Viimeinen motivaatioon liittyvä kysymys käsitteli niitä tekijöitä, jotka motivoivat haastateltavat jatkamaan aktiivisemmin mukana. Haastatteluissa nousi yksiselitteisesti esiin haastateltavien näkemys siitä, että ei ole olemassa yksiselitteisiä tekijöitä, jotka saisivat heidät olemaan vielä aktiivisemmin mukana soittamisessa. Tämä on tulkittavissa niin, että joko toiminta on niin aktiivista, että sitä ei voi lisätä, tai sitten niin, ettei soittamistoiminnan intensiteettiä ole tarpeellista muuttaa. Ainoastaan kolme haastateltavaa koki, että voisi lisätä soittoharrastukseen kuluvaan aikaan, jos sitä liikenisi jostain muulta elämänalalta. Kolme haastateltavaa koki, että mikään tekijä ei saisi heitä olemaan mukana aktiivisemmin. He kokivat, että joko soittotoiminnassa on mukana tai sitten ei.

Opinnäytetyön analyysin toisen teeman eli motivaatioon vaikuttavien tekijöiden esiin tuomat käsitteet ovat halu soittaa ja halu olla mukana soittamassa, mielihyvä sekä yleisön tunnustus. Nämä asiat nousivat esiin kaikissa haastatteluissa. Nämä asiat ovat myös asioita, joita voidaan liittää motivaatioon teoriaan analyysin perusteella.

5.4 Miten ihmissuhteet vaikuttavat sitoutumiseen ja motivaatioon?

Tutkimuskysymyksiin liittyi myös tavoite saada selville se, miten ihmissuhteet vaikuttavat harrastajamuusikoiden sitoutumiseen ja motivaatioon. Näitä tekijöitä valottavat haastattelurungon kysymykset järjestysnumeroltaan 10, 11, 15 ja 16. Nämä kysymykset ovat syventävästi sitoutumista ja motivaatiota havainnoivia ja niiden tarkoituksena oli nostaa esille sosiaalisen kanssakäymisen, perheen ja sidosryhmien vaikutuksen sekä harrastajamuusikoiden välisen vuorovaikutuksen merkitystä. Ihmissuhteiden vaikutus nousi haastatteluissa esille jo sitoutumista ja motivaatiota käsittelevissä haastattelukysymyksissä, joten kolmatta tutkimuskysymystä on käsitelty myös sitoutumiseen ja motivaatioon vaikuttavia tekijöitä käsittelevissä luvuissa 5.2 ja 5.3. Kolmas tutkimuskysymys sivusi myös niitä asioita, jotka lisäävät tai vähentävät harrastajamuusikoiden sitoutumista ja motivaatiota soittamiseen.

Ensimmäinen näistä kysymyksistä käsitteli tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, että haastateltavat haluavat olla mukana soittamassa bändissä ja pysymään mukana toiminnassa. Kaikki haastateltavat kokivat, että he haluavat olla mukana, koska soittaminen on kivaa. Yksi haastateltava totesi, että kokee soittamisen itsessään jo hyvin motivoivaksi. Useassa vastauksessa korostui myös rakkaus musiikkiin tekijänä, joka lisää sitoutumista soittamiseen.

Vastauksista nousi esille se, että he haluavat soittaa, koska musiikki ja soittaminen ovat asioita, jotka merkitsevät paljon. Haastatteluissa nousi myös esille se, että soittaminen on energiaa tuova asia. Kuudella haastateltavalla bänditoiminnasta tulleet sosiaaliset suhteet muodostavat elämän tärkeimmät sosiaaliset suhteet ja myös muu perhe osallistuu sosiaalisten suhteiden ylläpitoon. Osalla haastateltavia soittokaverit ovat nuoruuden kavereita, joten ihmissuhteet ovat hyvin pitkäaikaisia. Näin ollen mukana on sekä halua pysyä sosiaalisessa toiminnassa että harrastaa soittamista.

Osa haastateltavista (5 haastateltavaa) koki epätodennäköisenä, että jättäisi soittamista koskaan. Suurin osa vastaajista erotti toisistaan musisoinnin kotona, soittamisen, ja bändissä soittamisen toisistaan. Bändissä soittamisen lopettamiseen haastateltavat kokivat vaikuttavat bändin ihmissuhteet.

"Voisin lopettaa, jos olis riitoja ja erimielisyyttä. Totaalinen erimielisyys kaikessa. Siis bändissä. Jos kaikki menis päin peetä ja olis riitoja, pitäis lopettaa. Mut sillonki vois soittaa toisessa bändissä. Homma jatkuis jotenki, jossain muussa porukassa."
(H10.)

Sisäiset motivaatiotekijät ovat tärkeämpiä sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä kuin ulkoiset palkitsemismuodot. Hyppösen (2013, 157) mukaan sitoutumista lisää työn mielekkyys ja henkilön tyytyväisyys. Tyytyväisyys sisäisenä motivaatiotekijänä tuli ilmi haastatteluissa, samoin kuin halu olla mukana soittamistoiminnassa. Sitoutumiseen vaikuttavat edellisten lisäksi oma kiinnostus. Wallinin (2012, 35) mukaan henkilön omat kokemukset vaikuttavat sitoutumiseen.

Myös perheen vaikutus nousi esille. Jos soittaminen vaikeuttaisi merkittävästi perheen elämään, haastateltavat voisivat merkittävästi vähentää soittamista tai lopettaa sen. Osa haastateltavista oli pitänyt soittoharrastusta tauolla tai vähentänyt sitä lasten ollessa pieniä. Kukaan vastaajista ei nostanut esille työn vaikutusta soittamiseen. Kysyttäessä asiaa haastateltavat kokivat, että soittaminen tuo lisäenergiaa arkeen ja päinvastoin auttaa jakamaan työkiirettä.

Viitalan (2013, 87) mukaan, jos perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen on helppoa, lisääntyy myös motivaatio työorganisaatioon. Tässä opinnäytetyössä ei tutkittu, miten perhe ja aktiivinen harrastustoiminta voivat tukea toisiaan, mutta Viitalan teorian mukaisesti haastatteluissa nousi esille se, että jos aktiivinen harrastustoiminta vaikeuttaa perhe-elämää, sitoutuminen harrastustoimintaan vähenee.

Haastatteluissa käy ilmi, että vaikka bändikaveruutta arvostetaan, sitä ei nosteta soittamisen edelle. Jos yhteisymmärrystä soittamiseen ei jostain syystä löydy, useimmat haastateltavat haluaisivat vaihtaa bändiä. Kaksi vastaajaa toi esille ajattelevansa soittaa itseksensä sitten kun ei enää jaksaisi soittaa bändissä. Tällainen musisointi tuli esille myös muissa haastatteluissa. Se koettiin viimeisenä vaihtoehtona, jos bändiä ja muuta aktiivista soittamista ei jostain syystä ole sillä hetkellä mahdollista olla.

Sitoutuminen soittamiseen on siis vahva. Sitoutuminen vähenee, jos toiminnasta tulee jatkuvasti negatiivista palautetta tai toiminnasta ei saa enää nautintoa. Haastateltavat korostivat, että soittaminen bändissä on vapaa-ajalla tapahtuvaa harrastustoimintaa, joten sen pitäisi olla hauskaa. ”Soitan niin kauan kun tuntuu kivalta. En jaksaa harrastuksessa kuunnella vinoilua ja avautumisia.” (H7.) Liukkosen (2002, 65 – 66) mielekkyyden tunne lisää sitoutumista. Tässä tutkimuksessa sitoutuminen haastatteluiden perusteella kasvoi, jos soittaminen koetaan mukavana ja päinvastoin. Jos soittamiseen liittyi negatiivisia tunteita, sitoutuminen soittamiseen ja bänditoimintaan väheni.

Kysymys 15 käsitteli bänditoiminnan vaikeuksia. Haastateltavat kokivat, että toiminnan hankaluudet liittyivät pääsääntöisesti ihmissuhteisiin. Soittamiseen liittyvät näkemyserot ja mieltymykset sekä esimerkiksi soittamiseen ja keikkailuun liittyvän ajan käyttö on aiheuttanut haastateltavien bänditoiminnassa vaikeuksia. Haastateltavien mukaan nämä ovat olleet haasteina ajoittain olla ylitsepääsemättömiä, jolloin yhteinen soittaminen on loppunut tai osa soittajista bändissä on vaihtunut. ”Toisinaan mikään ei toimi ja onnistu. Aina on hommat kuitenkin lutviutunut pienen jumppaamisen kanssa.” (H1.)

Soittamiseen käytetty aika on tuonut haastateltaville haasteita. Osa haastateltavista koki, että perheen ja soittamisen yhteensovittamisessa on ollut vaikeuksia, mikä on johtanut useimmiten soittamiseen käytetyn ajan vähentämiseen. Edellä on jo esitetty Viitalan (2013, 87) käsitys perheen ja työn yhteensovittamisesta. Jos yhteensovittaminen on vaikeaa, työhön ja harrastustoimintaan käytetty aika usein vähenee. Pääsääntöisesti haastateltavien vastauksista kuitenkin käy ilmi, että soittamiseen liittyvien vaikeuksien voittaminen on ollut vaivan arvoista.

Seuraavassa kysymyksessä tarkennettiin sitä, vaikuttaako aktiivinen harrastustoiminta miten paljon haastateltavien suhteisiin kotona ja kokivatko he vaikeutta yhteen soittaa aktiivinen musiikkiharrastus, perhe ja työ. Haastateltavat sivusivat tämän kysymyksen vastauksia jo edellisen kysymyksen kohdalla, joten tämän kysymyksen rooliksi toimia syventävänä kysymyksenä. Haastateltavat kertoivat tarkemmin siitä, miten haasteet vaikuttavat

heidän omaan motivaatioonsa soittaa. ”Kyllähän aikaa vievä harrastus vaatii sitoutumista myös vaimolta. Ja ymmärrystä.” (H5.)

Sisäisen motivaation väheneminen johtuu motivaation puutteesta ja mielekkyyden tunteen puutteesta (Sinokki 2016). Kiinnostus, mielekkyys ja vapaaehtoisuus lisäävät Martelan ja Jarenkon (2014, 14) mukaan motivaatiota. Tässä opinnäytetyössä soittamiseen liittyvä motivaation lasku johtuisi juuri haastateltavien sisäisen motivaation laskusta. Jos haastateltavat kokisivat harrastuksesta puuttuvan mielekkyyden ja mukavuuden, motivaatio vähenisi. Ulkoiset palkkiot ovat sosiaalista kannustusta lukuun ottamatta harrastustoiminnassa vähäisiä, joten muutokset niissä eivät vaikuta merkittävästi haastateltavien motivaatioon.

Haastettavat korostivat tiedostavansa hankaluudet, joita säännöllinen harrastus ja erityisesti sovittujen keikkojen soittaminen perheelle hankalissa tilanteissa aiheuttaa. Tosin he kokivat, että tilanteessa on tavallaan kyse ennalta sovitusta työstä, jota on vaikea perua. Haastateltavat korostivat suvaitsevan ja tukevan perheen merkitystä. Suurin osa haastateltavista koki, että heidän oma motivaationsa väheni, jos he näkivät, että heidän toiminnallaan olisi huono vaikutus perheeseen.

Kolmanteen teemaan eli ihmissuhteiden vaikutuksen sitoutumiseen ja motivaatioon nousivat perheen suhtautuminen, harrastuksen sosiaaliset suhteet ja harrastuksen sosiaalisten suhteiden mielekkyys.

6 Pohdinta

Tässä luvussa opinnäytetyön keskeiset tulokset esitetään, samalla niitä verrataan aiheesta olemassa olevaan tietoperustaan. Luvussa selvitetään myös opinnäytetyön luotavuutta, mahdollisia jatkotutkimuskohteita sekä niitä asioita, joita sitoutumisen lisäämiseksi voisi kehittää. Opinnäytetyöni oli kaksiosainen; tarkoituksena on selvittää niitä seikkoja, jotka vaikuttavat harrastajamuusikkojen sitoutumiseen ja motivaatioon sekä sitä miten ihmissuhteet vaikuttavat edellä mainittuihin. Tavoite opinnäytetyössä saavutettiin ja vastaukset tutkimuskysymyksiin saatiin.

6.1 Keskeiset tulokset

Analyysin pohjalta aineistosta nousi esille kolme teemaa, jotka kumpikin sisältävät useita käsitteitä. Teemat olivat samat kuin opinnäytetyön tutkimuskysymykset eli teemat olivat sitoutumiseen vaikuttavat tekijät ja motivaatioon vaikuttavat tekijät sekä ihmissuhteiden vaikutus sitoutumiseen ja motivaatioon. Koska käsitteinä sitoutuminen ja motivaatio ovat läheisiä ja osittain päällekkäisinä (Lahtinen 2003, 26), analyysi on myös osin päällekkäistä. Samoja asioita tuli esille analyysissä käsiteltäessä kaikkia teemoja.

Ensimmäisen teeman eli sitoutumiseen vaikuttaviksi kantaviksi käsitteiksi nousi harrastajamuusikoiden yhteinen toiminta päämäärän eteen ja yhteinen kiinnostuksen kohde sekä myös yhteisöllisyys ja sosiaalisuus. Toiseen teemaan eli motivaatioon vaikuttaviksi tekijöiksi analyysissä nousi halu soittaa ja halu olla mukana, mielihyvän merkitys ja ulkoinen motivaatio; palkkio, tässä tapauksessa yleisön tunnustus ja mielenkiinto. Ihmissuhteiden vaikutus sitoutumiseen ja motivaatioon eli opinnäytetyön kolmanteen teemaan analyysissä nousivat perheen suhtautuminen, harrastuksen sosiaaliset suhteet ja harrastuksen sosiaalisten suhteiden mielekkyys.

Nämä analyysissä esiin nousseet teemat ovat siis opinnäytetyöni keskeiset tulokset. Nämä keskeiset tulokset ovat kaikissa teemoissa samankaltaisia ja osin päällekkäisiä. Analyysin tulokset ovat samansuuntaisia käsitteisiin liittyvän tietoperustan kanssa, eikä haastattelujen analyysissä noussut esille yhtään asiaa, joka olisi poikennut käsitteisiin liittyvästä tietoperustasta. Keskeiset tulokset olivat siis yhtenevät aiheeseen liittyvän tietoperustan kanssa.

Sitoutumisen teorioista tässä opinnäytetyössä käytettiin Meyerin ja Allenin kolmen komponentin mallia, Morrow'n viittä ulottuvuutta sekä Cohenin neljän komponentin mallia.

Näissä teorioissa on yhteneväisyyksiä, esimerkiksi affektiiviseen sitoutumiseen liittyvä teoria. Opinnäytetyöni tuloksissa sitoutumiseen liittyvät teemat sisälsivät voimakkaan sitoutumisen soittamiseen, jota voidaan pitää analyysin perusteella tunneperäisenä sitoutumisenä. Tunneperäinen suhtautuminen soittamiseen ja musiikkiin nousi koko opinnäytetyön analyysin keskeiseksi tulokseksi. Soittamiseen liittyvää tunneperäisyyttä on myös soittamiseen ja bänditoimintaan liittyvä sosiaalisuus, yhteenkuuluvuus, joka näyttäytyy sekä soittoimintaan sitouttavana että motivoivana tekijänä. Yhteenkuuluvuus, samaan päämäärään tähtäävä toiminta sekä yhteinen mielenkiinnonkohde nousivat myös esille kaikissa opinnäytetyön teemoissa.

Motivaatiota käsittelevä Decin ja Ryanin itsemääräytyvyysteoria sisältää yhteenkuuluvuuden tarpeen yhtenä motivaatioon vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyöni analyysissa toisessa teemassa eli motivaatioon vaikuttavissa tekijöissä soittamisen yhteisöllisyys ja soitajien yhteenkuuluvuus nousivat aineistosta teemaksi. Halu olla mukana toiminnassa ja halu soittaa samanhenkisten ihmisten kanssa nousi motivoivaksi tekijäksi.

Soittamisen mielekkyys motivoivana tekijänä ja motivaatiota lisäävänä tekijänä nousi myös keskeiseksi tulokseksi opinnäytetyössäni. Mielekkyys ja mielekyyden tunteminen liittyvät sisäiseen motivaatioon; haluun tehdä ja osallistua asioihin, jotka koetaan itselle mielenkiintoisiksi. Decin ja Ryanin itsemääräytyvyysteoriassa tätä tunnetta kutsutaan sisäiseksi motivaatioksi, samoin muussa tämän opinnäytetyön teoriaosassa käsitellystä sisäistä motivaatiota käsittelevässä teoriassa. Analyysini tulokset ovat yhdenmukaiset teoriapohjan kanssa sisäisen motivaation merkityksestä motivaatioon. Analyysini mukaan sisäinen motivaatio ylläpitää ja lisää motivaatiota, ja sisäisen motivaation väheneminen vähentää myös motivaatiota. Analyysissä haastateltavien motivaatio väheni, jos heille tärkeä perhe-elämä kärsi aktiivisesta harrastustoiminnasta. Vaikutukset perhe-elämään vähensivät motivaatiota, koska haastateltavan suhtautuminen harrastukseen muuttuu negatiivisemmaksi.

Perhe-elämän vaikutuksen voi liittää myös motivaation vaikuttavaksi ulkoiseksi tekijäksi, koska negatiivinen palkkio tulee tällöin haastateltavan ulkopuolelta, mutta vaikuttaa hänen suhtautumiseensa soittamiseen. Analyysissäni toiseen teemaan eli motivaatioon vaikuttavaksi tekijäksi nousi myös ulkoisena palkkiona yleisön suhtautumisen. Jos yleisö suhtautuu soittamiseen positiivisesti, haastateltavien motivaatio soittamiseen bändissä lisääntyy. Ulkoinen motivaatio eli palkkio on opinnäytetyön teoriassa esitelty motivaatioon ulkopuolelta vaikuttavaksi asiaksi. Ihmissuhteiden vaikutus on sitoutumiseen ja motivoitumiseen on merkittävä. Sekä mielekäs yhteistoiminta, vuorovaikutus toisten soitajien kanssa että

harrastuksen hyväksyvä perhe ylläpitää ja lisää harrastajamuusikon sitoutumista harrastukseensa.

Opinnäytetyön keskeiset tulokset noudattavat samaa linjaa kuin teoriapohjassa on esitetty. Tuloksista ei löydy yllätyksiä. Tähän vaikuttaa eri teorioiden sangen yhtenevä linja sekä se, että tässä opinnäytetyössä haastattelukysymykset sekä analyysin taso pysyivät sangen yleisellä tasolla. Opinnäytetyössä, jonka tarkoituksena olisi selventää harrastustoiminnan sitoutumiseen ja motivaatioon vaikuttavia tekijöitä syvemmällä tasolla ja verrata harrastustoimintaa varsinaiseen ansiotyöhön, analyysitulosten vastaavuus teoriapohjaan olisi voinut olla erilainen.

Tällä analyysin tasolla opinnäytetyön analyysin tulos vahvistaa teorian antamia tietoja. Tulosten yhdenlinjaisuus teoriapohjan kanssa paljastaa, että tuloksia voidaan pitää uskottavina.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus, hyödyllisyys ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuutta on arvioitava yksittäisten tutkimusten kohdalla, koska tutkimustoiminnassa on luonnollisesti pyrkimys välttää virheitä. Luotettavuus voi kärsiä, jos tulosten luotettavuus (reliaabelius) ja pätevyys (validius) vaihtelevat. (Hirsjärvi ym. 2004, 216 – 218.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuus saavutetaan mittauksien toistettavuudella eli reliaabeliudella ja validiudella eli tutkimusmenetelmän kyvyllä mitata oikeaa asiaa. Opinnäytetyössä luotettavuus syntyy sillä, että tutkimuksen käytännön toteutus selostetaan tarkasti. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 185, Hirsjärvi ym. 2004, 216.) Laadullisessa tutkimuksessa totuus ja objektivisuus ovat yhtä tärkeitä kuin määrällisessä tutkimuksessa, mutta laadullisessa tutkimuksessa tutkijan rooli tutkimuksen luoja ja tulkitsejä luovat omat näkökulmansa tutkimuksen luotettavuuteen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134 – 136).

Laadullisessa tutkimuksessa reliaabeliutta ja validiutta on kritisoitu, koska nämä käsitteet ovat syntyneet määrällisen tutkimuksen tarpeesta ja niiden ala vastaa paremmin määrällisen tutkimuksen tarpeita (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136). Laadullisessa tutkimuksessa käytetään reliaabeliuden ja validiuden käsitteitä, mutta niitä tulkitaan eri tavalla kuin määrällisessä tutkimuksessa (Hirsjärvi ym. 2004, 216 - 218). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää myös tutkijalla oleva riittävä aika tehdä tutkimusta sekä tutkimuksen julkisuus (Tuomi & Sarajärvi 2009, 142).

Aineiston keruun luotettavuuteen liittyy haastattelun tallentamisvälineistön kunto eli se, että haastattelu tallentuu kokonaisuudessaan. Haastattelijan on aineiston keruun aikana pidettävä huolta, että hän tulee noudattaneeksi haastattelurunkoa ja tulee kysyneeksi kaikki kysymykset, jotka ovat olennaisia haastattelun onnistumiseksi. Haastatteluaineiston laatua parantaa myös haastattelupäiväkirjan pitäminen. Tähän haastattelijaa voi kirjata ylös haastatteluissa onnistuneita asioita ja seikkoja, joita hänen olisi hyvä kehittää haastatteluja suorittaessaan. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 184.)

Haastatteluaineiston ja sen käsittelyn luotettavuus riippuu aineiston laadusta. Jos aineisto on tallenteena, tallenteen tulee olla hyväkuntoinen, jotta litterointi on mahdollisuus suorittaa koko aineistosta. Litterointi on myös hyvä suorittaa mahdollisimman nopeasti haastattelun jälkeen, jotta litteroija pystyy muistamaan haastattelutapahtuman. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 185.) Omassa tutkimuksessani käytin haastattelujen tallennukseen kännykkään. Kaikki haastattelut tallensin omiksi tiedostoikseen tietokoneelle. Tallenteiden laatu oli hyvä. Haastattelupäiväkirjaa pidin aineiston keräämisen ajan ja se olisikin korvaamaton apu, koska halusin haastattelutilanteiden pysyvän mahdollisimman samanlaisina. Haastattelupäiväkirjaan merkitsin haastatteluiden onnistumiset ja haasteet ja siitä oli hyötyä aineiston litterointi ja analysointivaiheessa.

Haastattelutilanteen luotettavuus on haaste tutkijalle. Haastatteluaineisto on aikaan ja paikkaan eli kontekstiin ja tilanteeseen sidottu. Tähän vaikuttaa haastateltavan kokemus haastattelusta. Haastattelun tulos on siis sidoksissa haastattelutilanteeseen, eikä se ole siten yleistettävissä. (Hirsjärvi ym. 2004, 193 – 196.) Haastattelutilanteeseen vaikuttavat myös tilanteen sosiaalinen vuorovaikutus haastattelijan ja haastateltavan välillä. Haastateltava saattaa antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia eli vastauksia, joita hän olettaa haastattelijan haluavan saada. Haastattelutilanteen tunnelma ja jännite voivat vaikuttaa myös haastateltavan antamiin vastauksiin. (Hirsjärvi ym. 2004, 194 – 195.)

Reliaabelius tarkoittaa tutkimuksen tulosten toistettavuutta eli sitä, että toinen tutkija päätyisi samaan lopputulokseen käyttäessään samaa aineistoa ja samaa tutkintatapaa. Reliaabelius tarkoittaa myös sitä, että tutkittaessa samaa henkilöä kahdella eri tutkimuskerralla saadaan sama lopputulos. Reliaabelius voidaan ymmärtää myös siten, että kaksi rinnakkaista tutkimusmenetelmää tuottaa saman tuloksen. Reliaabelius on kuitenkin haasteellista kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Ihmistä tutkittaessa kvalitatiivisella tutkimuksella on epätodennäköistä, että tutkimustulos on sama kahdella eri kerralla. Ihmisen käyttäytyminen on riippuvainen kontekstista eli ajasta ja paikasta. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 186.)

Validius tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä. Pätevyys tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa mitataan juuri niitä asioita, joita tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. Validius voidaan jakaa kahteen päätyyppiin; validiuteen joka liittyy joko tutkimusasetelmaan tai mittaamiseen. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 186.) Tutkimuksen toteutuksen kuvaaminen selkeästi ja tarkasti lisää laadullisen tutkimuksen luottavuutta. Tämä kuvaus antaa lukijalle mahdollisuuden arvioida tutkimuksen aineiston luotettavuutta ja asianmukaisuutta. (Hirsjärvi ym. 2008, 216 - 217.)

Opinnäytetyöni on validi, koska siinä mitattiin juuri niitä asioita, joita siinä oli aikomuskin mitata. Opinnäytetyöllä saatiin vastaukset myös tutkimuskysymyksiin ja analyysin tulos on siinä määrin samansuuntainen, kuin aiheeseen liittyvä teoria, että sitä voi pitää yleistettävänä. Tutkimuksen validius tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä ja kykyä mitata tutkimuksen kannalta relevantteja ja tarkoituksenmukaisia asioita (Hirsjärvi ym. 2004, 217 – 218).

Tutkimukseni hyödyllisyys liittyy saamieni tulosten laatuun ja niiden paljastamaan tulokseen. Tuloksista selviää, mitkä asiat ovat niitä, jotka vaikuttavat harrastajamuusikoiden sitoutumiseen ja motivaatioon. Koen, että tutkimukseni on täten hyödyllinen. Hyödyllisyys käy ilmi myös siitä, että tutkimuksen tulos on samansuuntainen tutkimuksen tietoperustan kanssa. Tämä tosin kertoo myös siitä, että harrastuspohjalta tapahtuva sitoutuminen perustuu samanlaisiin asioihin kuin työhön sitoutuminen. Tärkeintä sitoutumisessa ja motivoitumisessa on sisäinen motivaatio.

Tutkimuksen eettisyys liittyy hyvään tieteelliseen käytäntöön. Tämä tarkoittaa, että tutkittavilta saadaan suostumus osallistumisesta ja heille kerrotaan kaikki olennainen tutkimukseen liittyvä informaatio. Tutkittavien on saatava siis osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti. (Hirsjärvi ym. 2004, 26 - 27.) Tutkimusasetelma voi tuoda laadulliseen tutkimukseen eettisiä ongelmia. Varsinkin avoin tiedonkeruumenetelmä voi aiheuttaa eettisiä ongelmia. Tutkimuksen luottamuksellisuus ja anonymiteetti tulee säilyä tutkimusta julkaistaessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 125 – 127.) Tämä opinnäytetyö täyttää hyvän tutkimuksen tieteellisen käytännön. Haastateltavien anonymiteetti säilyy tutkimuksessa. Opinnäytetyössä tutkimuksen eettisyys ei nouse päällimmäisesti tutkimuksen luonnetta ajatellen, opinnäytetyön tutkimuksen luotettavuus ja hyödyllisyys ovat relevantimpia.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyön tulosten johtopäätöksenä voi nostaa esille sisäisen sitoutumisen tärkeyden ja toisaalta myös ihmissuhteiden merkityksen. Sitoutuminen on laaja ja moniulotteinen kä-

site. Tämä tulee hyvin esille myös sitoutumiseen liittyvistä teorioista. Allen & Meyerin teoria kertoo organisaatioon sitoutumisesta, mutta Cohenin teoria sitoutumisesta on laajempi. Siinä on laajempi näkökulma, ja teoria liittyy sitoutumisen lähelle lojaalisuutta. Morrow'n viisi ulottuvuutta käsittelee työhön sitoutumista ja laajentaa Allenin & Meyerin teoriaa ottamalla mukaan muun muassa työetiikan. Vaikka tässä opinnäytetyössä tutkitaan harrastustoimintaan liittyvää motivaatiota, kaikissa sitoutumisteorioissa on asioita, joita voi tunnistaa myös harrastustoiminnasta.

Koska vapaa-ajalla tehtävään säännölliseen ja ajallisesti sitovaan työhön liittyy siis voimakkaita sitoutumisen tunteita, jatkotutkimusehdotuksena esitän, että harrastustoimintaan sitoutumista tutkitaan lisää. Täten saataisiin selville enemmän tietoa niistä asioista, joista vaikuttavat harrastustoimintaan sitoutumiseen. Myös muuta vapaa-ajalla tapahtuvaan toimintaa, kuten vapaaehtoistyötä, voisi tutkia syvemmin.

Toisena jatkotutkimusehdotuksena esitän, että muusikoiden sitoutumista voisi verrata toisiin vapaa-ajalla tehtävään, voimakasta sitoutumista ilmaisevaan harrastustoimintaan, kuten hyväntekeväisyystyöhön tai vaikkapa järjestyksenvalvojiin. Mielenkiintoista olisi havainnoida, ovatko eri harrastustoimintaan sitoutuneiden ihmisten sitoutumisen syyt ja motivaatiotekijät samantyyllisiä vai löytyisikö eri sektoreille sitoutuneiden ihmisten sitoutumisesta eroja.

Koska motivaatio on lähellä sitoutumista, myös motivaatiota ja siihen vaikuttavia asioita kannattaa tutkia lisää. Harrastustoiminnan motiiveista ei löydy liiemmin tutkimuksia. Decin ja Ryanin itsemääräytyvyysteorian avulla voi tutkia myös harrastustoimintaan liittyvää motivaatioita. Harrastustoiminnan motivaatioon vaikuttavat samat tekijät, kompetenssitarve, yhteenkuuluvuuden tarve ja autonomian tarve, kuin mihin tahansa toimintaan, johon ihmisellä on motivaatio. Kolmas jatkotutkimusehdotus liittyy motivaatioon. Harrastustoimintaan liittyvää motivaatioita kannattaa tutkia lisää. Antoisaa voisi olla esimerkiksi tutkia, miten vapaa-ajalla tapahtuvan toiminnan motivaatio eroaa ansiotyöhön liittyvästä motivaatiosta sekä miten nämä motivaatiot ja niiden synty eroavat toisistaan. Toimiiko vapaa-aika yhtenä motivaattoreista ja ansiotyöstä saatava palkkio.

6.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Kesällä 2017 aloin pohtia opinnäytetyöni aihetta ja itse opinnäyteprosessi alkoi syksyllä 2017. Mietin itse minkälainen aihe olisi minusta innostava ja mielenkiintoinen ja päädyin esittämään tätä aihetta opinnäytetyö-aloitusseminaarissa ohjaajalleni.

Ryhdyin innolla kirjoittamaan tietoperustaa ja kuukauden kuluttua minulla oli ensimmäinen raakaversio esitettäväksi ohjaajalle. Ensimmäisen kuukauden jälkeen koulun kurssit yhdistettynä työn ja kodin aiheuttamaan työtaakkaan vähensivät merkittävästi sitä aikaa, jota voin käyttää opinnäytetyöhön. Syksyn 2017 aikana ahersin tietoperustan kimpussa ja aloitin haastattelut vuoden 2018 alussa. Haastatteluaineiston kerääminen sujui nopeassa aikataulussa. Sain ne suoritettua kolmen viikon aikana.

Haastattelutilanteiden järjestäminen vaati järjestelyjä, koska halusin suorittaa haastattelut kasvotusten. Koin että tällä on merkitystä, koska tapaamalla haastateltavan, haastattelija voi havainnoida myös ilmeitä ja eleitä, joita kysymysten käsittely aiheuttaa. Haastattelut olivat kaikki samantyyllisiä, mutta loppua kohti pystyi luonnollisesti suoriutumaan niistä paremmin ja jännitin haastattelutilannetta vähemmän. Opin haastattelutilanteista itsekkin ja mielenkiintoni sitouttavaa harrastustoimintaa kohti kasvoi. Opin sekä opinnäytetyön tekemisestä että haastattelujen toteuttamisesta. Erityisesti tutkimusprosessin suorittamisesta hyödyn varmasti tulevaisuudessa, koska opinnäytetyöprosessi pitkäkestoisena ja laajana prosessina antoi kokemusta siitä, miten pitkäkestoisia projekteja tehdään.

Haastattelujen suorittaminen oli mielenkiintoista. Tallensin haastattelut puhelimella ja niiden litteroinnin ja analysointi oli mukavaa, tosin aikaa vievää työtä. Ongelmani oli tässäkin opinnäytetyöprosessin vaiheessa ajankäyttöön liittyvät haasteet. Aikaa tähän vaiheeseen olisin voinut käyttää vaikka kuinka paljon, koska työ vei mennessään. Haastattelujen ja aineiston analyysin aikana havaitsin, että olisin voinut suunnitella haastattelukysymykseni paremmin. Haastatteluissa tuntui, että sain samantyyllisiä vastauksia kaikkiin kysymyksiini. Analysoidessani aineistoa ja kirjoittaessani tätä raporttia liitin analyysiin havaintoni tutkimieni käsitteiden päällekkäisyydestä ja siitä, että analyysi on osin päällekkäistä. Tämä jäi harmittamaan minua, koska haastattelukysymysten parempi muotoilu olisi voinut tuoda esille enemmän sitoutumiseen ja motivaatioon vaikuttavia asioita. Analyysin kirjoitusvaiheessa erityisesti ihmissuhteiden vaikutus sitoutumiseen nousi voimakkaasti esille, joten ihmissuhteita ja niihin liittyvää vuorovaikutusta käsiteltiin lähes jokaisen haastattelukysymyksen analyysissa.

Opinnäytetyöni lopputulokseen en ole siis täysin tyytyväinen, koska analyysin tuloksessa kolmas tutkimuskysymys nivoutuu selkeästi sekä ensimmäiseen että toiseen tutkimuskysymykseen. Kolmannelle tutkimuskysymykselle ei jää selkeää omaa roolia opinnäytetyössä, vaan se ikään kuin toistaa ja selkeyttää toisia tutkimuskysymyksiä. Toisaalta kolmas tutkimuskysymys havainnoi ja tarkentaa omaa osuuttaan, ihmissuhteiden vaikutusta, ja toimii syventävänä elementtinä opinnäytetyön analyysissa.

Opinnäytetyöprosessin alussa laatimani aikataulusuunnitelma oli epärealistinen, koska arvioin opinnäytetyöhön tarvittavan ajan liian vähäiseksi. Ajanhallinnallisesti oli opinnäytetyn tekeminen ja samanaikainen opiskelu oli haastavaa ja syksyllä 2017 opinnäytetyön tekeminen hidastui ja hankaloitui. Olin opinnäytetyöprosessin alussa liian optimistinen sen suhteen, että opinnäytetyötä voi kirjoittaa samalla kun opiskelee syventäviä kursseja.

Pääsin vauhtiin opinnäytetyöprosessissa vasta joulukuussa 2017. Ihmisenä olen perfektionismin taipuvainen, joten kirjoitusprosessi kesti senkin vuoksi. Halusin siis kirjoittaa esimerkiksi tietoperustasta mahdollisimman kattavan. Koin aika lailla stressiä tästä prosessista, aluksi liian hitaasta edistymisestä, myöhemmin siitä, etten ollut saanut opinnäytetyötä tarpeeksi nopeasti valmiiksi. Kokemuksena opinnäytetyöprosessi oli kuitenkin positiivinen ja koin sen positiivisena haasteena itselleni.

Opinnäytetyöni aihe laajeni prosessin aikana, aluksi mukana oli vain sitoutuminen, mutta kirjoitusprosessin edetessä, tuntui luonnolliselta ottaa toiseksi käsitteeksi mukaan motivaatio. Mielestäni tämä selkeytti teoriapohjaa ja toi lisäarvoa. Tosin kesken kirjoitusprosessin muuttunut teoriapohja venytti lisää opinnäytetyöhön käytettyä aikaa, mutta mielestäni lopputulos on parempi nyt kun mukana on kaksi toisilleen läheistä käsitettä, joiden kummankin kautta pääsin havainnoimaan harrastajamuusikoita.

Kriittisesti ajateltuna, jos nyt aloittaisin opinnäytetyöprosessin, aikatauluttaisin prosessin realistisemmin ja vähemmän tiukalle aikataululle. Ottaisin suunnitteluun mukaan työn ja kodin mahdollisesti mukaansa tuoman paineen. Pääosin opinnäytetyöprosessi sujui kuitenkin mukavasti, mutta aika-ajoin kynnys kirjoittamaan ryhtymiseen oli suuri ja prosessi venyi myös tästäkin syystä. Projektina opinnäytetyö oli antoisa ja mielenkiintoinen. Se kokosi yhteen kattavalla tavalla kolmen vuoden opiskelun ja mielenkiintoni kohteen yhdistetynä aiempaan työkokemukseeni.

Opinnäytetyöprojekti auttoi minua opinnäytetyön tekemisen ohella havaitsemaan myös omassa työssäni ja harrastuksissani sitoutumiseen ja motivaatioon liittyviä asioita. Kävin opinnäytetyöhön liittyen läpi paljon työhyvinvointiin ja työpsykologiaan, samoin kuin sitoutumiseen ja motivaatioon liittyvää kirjallisuutta ja niiden teoria tuli minulle hyvin tutuksi tämän reilun puolen vuoden projektin aikana. Sitoutumiseen ja motivaatioon liittyvien asioiden käsittely ja ajattelu muuttivat omaan suhtautumistani työhön. Opinnäytetyöprojektin aikana pyrin miettimään itse niitä asioita, joilla voin sitouttaa ja motivoida itseäni ja muita ihmisiä. Näiden asioiden ajattelemisen ja pohtiminen vaikuttivat positiivisesti omaan ajatteluuni, koska pyrin analysoimaan itse omaa toimintaani ja miettimään, mitkä asiat ovat itselleni niitä, jotka vaikuttavat muun muassa motivoitumiseen työhön.

Opinnäytetyön haastatteluiden ja analyysin aikana koin positiivisia ja osin myös ihailevia ajatuksia siitä, että sain havainnoida hyvin sitoutuneesti ja motivoituneesti omaan harrastukseensa suhtautuvia ihmisiä. Oli antoisaa nähdä, miten paljon harrastustoiminta voi antaa, ja miten intohimoisesti harrastukseen voidaan suhtautua.

Lähteet

Aarnikoivu, H. 2008. Esimiehenä arjessa. WSOY. Helsinki

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino. Tampere.

Aunola, K. 2005. Motivaation kehitys ja merkitys kouluiässä. Teoksessa Salmela – Aro, K. & Nurmi, J. (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. s. 105 – 126. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Baruch, Y. 1998. The Rise and fall of Organizational Commitment, Human System Management, Vol 17. Issue 2, 135-143.

Cohen A. 2007. Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment, Human Resource Management Review 17, 336–354.

Cohen, A. 2003. Multiple Commitments in the Workplace. An Integrative Approach. Lawrence Erlbaum Associates Publishers. London.

Deci, E. & Ryan R. 2000. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Psychological Inquiry. Vol. 11, No. 4, s. 227–268. Luettavissa: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_DeciRyan_PIWWhatWhy.pdf. Luettu: 27.12.2017

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Tampere.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus. Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Huuhka, M. 2010. Luovan asiantuntijaorganisaation johtaminen. Talentum. Helsinki.

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Edita. Helsinki.

- Jokivuori, P. 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailevia vai täydentäviä? Väitöskirja. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Jyväskylän Yliopisto. Jyväskylä.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Otava. Helsinki.
- Karreinen, L. 2016. Vapaaehtoisten sitouttaminen ja johtaminen. Luettavissa: <https://www.slideshare.net/LariKarreinen/vapaaehtoisten-johtaminen-ja-sitouttaminen-hu-mak-vapaaehtoisjohtaminen-organisaatioissa-1832016>. Luettu: 16.11.2017.
- Kauhanen, J. 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. WSOYpro Oy. Helsinki.
- Kauppinen, T. J. 2002. Arvojohtaminen. Otava. Helsinki.
- Kiiänmaa, A. 1996. Moderni totemismi. Tutkimus työelämästä, solidaarisuudesta ja sosiaalisista verkoista keskiluokkaistuvassa Suomessa, Kehityksen Avaimet Ky, Keuruu.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P- C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Talentum. Helsinki.
- Koskialho, J. 2014. Sitoutuminen ja motivaatio asiantuntijaorganisaatiossa. Diplomityö. Tampereen teknillinen yliopisto. Luettavissa: file:///C:/Users/vilma_000/Downloads/Koskialho.pdf. Luettu: 12.2.2018.
- Lahtinen, P. 2003. Ihminen on tärkein instrumentti. SMS-Tuotanto Oy. Helsinki.
- Lampikoski, K. 2005. Panosta avainhenkilöihin – luo kilpailuetua sitouttamisstrategialla. Edita. Helsinki.
- Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää, työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Tietosanoma. Helsinki.
- Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Kataja, J. 2006. Taitolajina työ. Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Edita. Helsinki.
- Liukkonen, J. 2002. Työn merkitys ja motivaatio. Teoksessa Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Suvanto, A. (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? s. 65-98. Likes-työelämäpalvelut Oy. Jyväskylä.

- Luoma, K., Troberg, E., Kaajas, S. & Nordlund, H. 2004. Ei ainoastaan rahasta: osaamisen kokonaispalkitseminen. Vammalan kirjapaino Oy. Vammala.
- Lämsä, A-M. 2005. Mihin yhteisöön henkilöstösi kuuluu?, Johtoporras 1/05, 51-52.
- Lämsä, A-M. & Hautala, T. 2005. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Edita. Helsinki.
- Malmberg, L. & Little, T. 2005. Nuorten koulumotivaatio. Teoksessa Salmela – Aro, K. & Nurmi, J. (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. s. 127 – 144. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Helsinki.
- Meyer, J & Allen, N. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review. (1) 1, 61-89. Luettavissa: file:///C:/Users/vilma_000/Downloads/400c5edfcd96289.pdf. Luettu: 15.9.2017.
- Meyer & Allen. 1997. Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application. Thousand Oaks, CA.
- Mitchell, T. 1982. Motivation: New directions for theory and research. Academy of Management Review 17.
- Morrow, P. 1993. The Theory and Measurement of Work Commitment. Jai Press. Greenwich.
- Mowday, R., Steers, R. & Porter L. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior 14:224-247.
- Mäkipeska, M. & Niemelä, T. 2005. Haasteena luottamus – työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Edita. Helsinki.
- Ruohotie, P. & Honka, J. 1999. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Edita. Helsinki.
- Saari, T. 2014. Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä. Akaateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Luettavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95421/978-951-44-9478-9p.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 12.2.2018.

Saari, T. & Koivunen, T. 2017. Työhön sitoutuminen. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. s. 63 – 80. Gaudeamus. Helsinki.

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio. Innostusta laatua ja tuottavuutta. Tietosanoma. Helsinki. E-kirja.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Tammi. Helsinki.

Ulrich, D. 2007. Henkilöstöjohtamisella huipulle. Talentum. Helsinki.

Ursin, K. af. 2001. Avaudu ja kapinoi. Seitsemän avainta sitoutuvaan työyhteisöön. Claupeks-kustannus. Tampere.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita. Helsinki.

Virolainen, H. 2010. "Kai sitä ihminen on vaan semmoinen laumaeläin" – virtuaalisen tiimin ilmapiiri. Akateeminen väitöskirja, sarja A – 8:2010. Turun kauppakorkeakoulu. Luettavissa: https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/96676/Ae8_2010.pdf. Luettu: 19.1.2018.

Wallin, O. 2012. Hyvinvointityöhön sitoutuminen. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Luettavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66905/978-951-44-8818-4.pdf?sequence=1>. Luettu: 19.1.2018.

Yeung, A. 2007. Innostava vapaaehtoistoiminta – toimintaan sitoutuminen ja sen tukeminen. Teoksessa Harju, A. (toim.) Kansalaistoimintaan kätketty aarre. s. 152 – 185. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi. Vantaa.

Österberg, M. 2005. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Kauppakamari. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko

Haastattelurunko	
Taustatiedot	<ol style="list-style-type: none">1. Ikä ja koulutustausta2. Milloin olet aloittanut musisoinnin?3. Teetkö musisoinnin lisäksi palkkatyötä?4. Kuinka kauan olet harrastanut bändissä soittamista?5. Kuinka paljon käytät aikaa bändissä soittamiseen kuukausi/viikkotasolla
Sitoutuminen bänditoimintaan	<ol style="list-style-type: none">6. Mitä bänditoiminta merkitsee sinulle?7. Kuinka tärkeää bänditoiminnassa mukana oleminen on sinulle?8. Mihin olet sitoutunut ja mitkä tekijät vaikuttavat sitoutumiseen?9. Mitä hyötyä saat bänditoiminnasta?10. Mikä saa sinut jatkamaan bänditoiminnassa?11. Milloin jättäisit bänditoiminnan? Millaisia asioita pitäisi tapahtua, jotta et olisi enää mukana bänditoiminnassa?
Bänditoiminnan motiivit	<ol style="list-style-type: none">12. Mitkä asiat motivoivat sinua soittamaan bändissä?13. Kerro esimerkki tilanteesta, mikä on tuntunut erityisen hyvältä tai palkitsevalta?14. Osaatko sanoa jotain tekijöitä, jotka saivat sinut jatkamaan vielä aktiivisemmin toiminnassa mukana?15. Milloin bänditoiminnassa mukana oleminen tuntuu sinusta vaikealta?16. Milloin työn/perheen/musisoinnin yhdistäminen on tuntunut vaikealta?

Liite 2. Haastattelupyyntö

Hei,

Olen Vilma Moilanen ja opiskelen Haaga-Heliassa liiketalouden koulutusohjelmassa. Teen opinnäytetyöni harrastajamuusikoiden sitoutumisesta ja motivaatiosta. Olen kiinnostunut siitä, minkälaiset tekijät vaikuttavat harrastustoimintaan liittyvään sitoutumiseen ja motivaatioon.

Haastatteluista saatua aineistoa käsitellään luottamuksellisesti ja se hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Haastatteluvastaukset annetaan anonymisti, joten vastaajan henkilöllisyys ei paljastu tutkimuksessa. Haastattelu kestää enintään tunnin ja se nauhoitetaan analysointia varten.

Vastaan mielelläni tutkimukseen liittyviin kysymyksiin.

Ystävällisin terveisin,
Vilma Moilanen

puh. XXX – XXXX XXX
vilma.moilanen@myy.haaga-helia.fi